

# **YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN PERHEEN JA TYÖN YHDISTÄMINEN SEKÄ TYÖHYVINVOINTI RUUHKAUOSINA**

**KIRSTI KOIVULAMPI**  
Tampereen yliopisto  
Porin yksikkö  
Sosiaalipolitiikan pro gradu-tutkielma  
Huhtikuu 2015

## TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Porin yksikkö

KOIVULAMPI, KIRSTI: Ylempien toimihenkilöiden perheen ja työn yhdistäminen ja

työhyvinvointi ruuhkavuosina

Pro gradu tutkielma, 55 sivua

Sosiaalipolitiikka

Toukokuu 2015

---

Tutkimus käsittelee 35–44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden työhyvinvointia. Tutkittavaa ryhmää yhdistää kuuluminen asiantuntijatyötä tekeviin. Aineistona on käytetty Teknologiateollisuus ry:n Hyvä työ – pidempi työura -työhyvinvointihankkeessa kerättyä aineistoa.

Työssä on käytetty kvantitatiivisia menetelmiä työhyvinvoinnin tutkimiseen vertaamalla saman ikäisten teollisuuden työntekijöiden kanssa. Ristiintaulukoinnin, varianssianalyysin ja korrelaatiokerrointen avulla tutkitaan kohderyhmän työhyvinvointia, vaikuttaako työaikajärjestelyt työhön sitoutumiseen, miten eri työntekijäryhmät kokevat työn ja perheen yhdistämisen sekä vaikuttaako sukupuoli eri työntekijäryhmien asennoitumiseen työn ja perheen yhdistämisessä.

Asiantuntijatyötä tekevät kokevat perheen ja työn yhdistämisen helpommaksi, sillä asiantuntijatyötä tekevillä on yleensä joustavat työajat sekä mahdollisuus tehdä työtä myös työpaikan ulkopuolella. Toisaalta asiantuntijatyötä tekevät joutuvat tekemään pidempiä työpäiviä ja matkustamaan enemmän, jolloin aika perheen kanssa kärsii työtehtävien vuoksi.

Tutkimuksen tulosten mukaan asiantuntijatyötä tekevällä 35–44-vuotiailla on parempi työhyvinvointi kuin saman ikäisellä työntekijöillä. Työaikajoustoilla ja työhön sitoutumisella on positiivista korrelaatiota keskenään sekä varianssianalyysin mukaan ylemmät toimihenkilöt ovat ikäryhmässä enemmän työhönsä sitoutuneita kuin saman ikäiset työntekijät. Myös eri työntekijäryhmien kokemuksessa perheen ja työn yhdistämisestä on eroa, niin että työntekijät kokevat työn ja perheen yhdistämisen ongelmallisemmaksi. Tutkimuksen mukaan sukupuolella ei ole kovin suurta merkitystä kokemuksessa työn ja perheen yhdistämisestä.

## ABSTRACT

University of Tampere

Department of Pori

### KOIVULAMPI, KIRSTI: THE WORK WELL-BEING AND FAMILY LIFE BALANCE OF HIGHER SALARIED EMPLOYEES IN AGE 35-44

Master's thesis, 55 pp.

Social Politics

May 2015

---

This study examines 35-44-year-old higher salaried employees' and top management's work well-being. 35-44-year-old higher salaried employees usually have to combine work and family life. The purpose of the study is to investigate how it affects their work well-being. The group studied is part of creative class. The data is collected in The Federation of Finnish Technology Industries' Good work - longer career -project. In the project is mainly involved people working in industry and design offices.

In the thesis I have used quantitative methods comparing target group with industrial workers at the same age. Used methods are cross-tabulation, correlation coefficient and variance between groups. I have analyzed the work well-being of 35-44-years old higher salaried employees, how the organization of working time affects to their commitment of work and how different groups of workers experience work-family balance. Also the effect of gender to employees' attitudes to work and family combination has been studied.

In higher salaried employees' work is easier to combine with family life since they have in general more flexible hours and the opportunity to work outside the workplace. The work can be more challenging, but it brings to life different kind of content and the family life is seen as a positive counterweight to work. Second, the higher salaried employees have to work longer hours and travel more and family life suffers of long working hours.

Regarding the study 35-44-year-old higher salaried employees have better work well-being than workers of the same age. Flexible working time and work commitment has a positive correlation with each other. Also higher salaried employees are more committed to their work than workers and they have better experience of work and family balance. According the study sex does not affect significantly how higher salaried employees experience work and family balance.

## Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	1
2. Luova luokka .....	4
2.1. Asiantuntijatyön ja vapaa-ajan tasapaino .....	5
3. Perheen ja työn yhdistäminen.....	6
3.1. Kodin ja työpaikan asemien muuttuminen .....	7
3.2. Aikapula.....	9
4. Työhyvinvointi.....	10
4.2. Työhyvinvointi ja perhe.....	12
5. Tutkimustehtävä.....	15
5.1 Hyvä työ - pidempi työura -työhyvinvointihanke.....	15
5.2 Työhyvinvoinnin tilastollinen tutkiminen .....	17
5.3 Tutkimusasetelma: tutkimusaineisto, menetelmä sekä analyysi.....	18
5.3.1. Taustatekijät .....	20
5.3.1 Kyselyaineistoiston tunnusluvut.....	24
5.3.2. Eri työntekijäryhmien hyvinvointi-indeksit .....	26
5.3.3. Työaikajousten ja työhön sitoutumisen yhteys .....	27
5.3.4. Työn ja perheen yhdistäminen .....	30
5.3.5. Sukupuolen merkitys kokemuksessa työn ja perheen yhdistämisessä .....	31
7. Päätäntö .....	33
7.1. Tulosten yhteenveto ja tulkinta .....	33
7.2. Pohdinta .....	34
Lähdeluettelo .....	38
Liitteet	
Kyselytutkimuksen vastauslomake.....	42
Kyselytutkimukseen vastanneiden taustatietoja.....	50

## **Kaavio- ja taulukkoluettelo**

Kuva 1. Työkykytalo. s. 16

Kuva 2. Kaikkien ikäryhmien ja työntekijäryhmien työhyvinvointi-indeksi. s. 25

Taulukko 1. Luokiteltu työhyvinvointi-indeksi. s. 20

Taulukko 2. Ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon työhön sitoutumisen jakauma. s. 21

Taulukko 3. 35–44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon työn ja perheen yhteensovittamisen jakauma. s. 21

Taulukko 4. 35–44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon työaikajoustoihin tyytyväisyyden jakauma. s. 22

Taulukko 5. 35–44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon aika ja voimavarat ystäville ja harrastuksille. s. 22

Taulukko 6. 35–44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon luokiteltu Työ- ja perheindeksin jakauma. s. 23

Taulukko 7. Kaikkien työntekijäryhmien ja ikäluokkien luokiteltu työhyvinvointi-indeksi. s. 24

Taulukko 8. 35–44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon luokiteltu työhyvinvointi-indeksi. s. 26

Taulukko 9. Henkilöstöryhmän ja työhyvinvointi-indeksin ristiintaulukointi. s. 26

Taulukko 10. Työhön sitoutumisen ja työaikajousten korrelaatio. s. 28

Taulukko 11. Varianssianalyysi 35–44-vuotiaiden työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden työhön sitoutumisesta. s. 29

Taulukko 12. Varianssianalyysin tulokset eri työntekijäryhmien työhön sitoutumisesta. s. 29

Taulukko 13. Kahden työntekijäryhmän kokemus työn ja perheen yhteensovittamisesta. s. 30

Taulukko 14. Sukupuolen ja luokitellun työ- ja perheindeksin ristiintaulukointi 35–44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon ryhmässä. s. 31

Taulukko 15. Eri työntekijäryhmien jakauma. s. 50 (Liite 2)

Taulukko 16. Havaintoaineiston sukupuolijakauma. s. 50 (Liite 2)

Taulukko 17. Havaintoaineiston ikäjakauma. s. 50 (Liite 2)

## 1. Johdanto

Työn laatu ja työhyvinvointi ovat saaneet paljon huomiota mediassa. Ammattiyhdistykset, työnantajajärjestöt ja muut toimijat ovat huolissaan työssä jaksamisesta samaan aikaan, kun koko Suomi tarvitsee lisää työpaikkoja ja kilpailukykyä globaalissa maailmassa. Työpaikka nähdään tärkeänä osana ihmisen elämää ja yhteiskunnan kehittymistä. Työnteko ja työpaikkojen kehittyminen vaikuttaa ympäristöön, perheiden elämään ja koko Suomen ja sen yhteiskunnan kehittymiseen. Ideaalissa maailmassa työkykyiset työntekijät voivat kehittää itseään haastavan työn mukana, kuitenkin niin että jaksaminen ei vaarannu. Jaksava ja monipuolista elämää elävä työntekijä on paras ja innovatiivisin myös työnantajan kannalta (Moisio & Huuhtanen 2007). Monet yritykset houkuttelevat osaavia työntekijöitä asiantuntijatehtäviin luomalla perhemyönteisen imagon, jotta työntekijä jolla on varaa valita työpaikkansa ei ainoastaan hyvän palkan, vaan myös joustavien työaikojen ja mielenkiintoisten työmahdollisuuksien perässä (Hochschild 1997, 17). Tutkimusten mukaan pitkä työaika ei ole menestyksen tae, vaan harkitusti laaditut työnkuvat ja hyvin johdettu yritys vievät menestykseen ja kun tehtävät ovat järkevästi mitoitettut, on myös varaa työaikajoustoihin (Moisio & Huuhtanen, 2007). Todellisuudessa kuitenkin työntekijät ovat osa globaalia taloutta, jossa voi tapahtua yllättäviä suunnanmuutoksia, jotka vaikuttavat työntekijöiden työtaakkaan ja koko yrityksen tulevaisuuteen.

Tässä tutkimuksessa syvennyttään tarkemmin työelämässä olevaan ikäryhmään 35–44-vuotiaat, joiden elämään kuuluvat yleisesti työn ja uran kehittymisen lisäksi perheestä ja alaikäisistä lapsista huolehtiminen. Tutkimukseni pääkohteena ovat erityisesti ikäluokan ylemmät toimihenkilöt, joiden työnkuvaan kuuluu usein matkustaminen, kokoukset, mobiililaitteilla työntekeminen erilaisissa paikoista ja työnkuvan vaihtuvuus tilanteen mukaan (Julkunen 2004, 29). Ylemmät toimihenkilöt ovat koulutettuja työntekijöitä, jotka toimivat asiantuntijatehtävissä, joissa monet kokevat pääsevänsä kehittämään osaamistaan ja haastamaan itseään. Asiantuntijatehtävissä toimiessa sitoudutaan kuitenkin yleensä tehtävään, ei säännölliseen työaikaan (Julkunen 2004, 29). Siinä missä teollisuuden työntekijät tekevät töitä kellon mukaan mahdollisimman hyvään tuottavuuteen pyrkien, tekevät asiantuntijat työtä, jota ei rajaa aika vaan omalla vastuulla oleva suoritus. Tähän suoritukseen ei välttämättä työpäivään rajattu aika riitä. Monilla ylemmillä toimihenkilöillä haasteensa ovat myös eri puolilla maailmaa eri aikavyöhykkeillä toimivat kollegat ja asiakkaat sekä matkustelu. Matkustelu vie aikaa vapaa-ajalta, mutta myös työltä, sillä rutiinitehtävät on hoidettava matkustelun lomassa tai pidempinä työpäivinä. Kun ylempien toimihenkilöiden työnkuva yhdistetään perhe-elämään, joutuvat vanhemmat usein ns. ruuhkavuosien pyörteisiin. Ikäryhmään kuuluu tietenkin myös aivan erilaisessa elämäntilanteessa

eläviä ihmisiä, mutta yleisesti Euroopassa naiset ovat töissä vähemmän kuin miehet 45-vuoden ikään asti (Hunt 2005, 154), mikä kertoo eri maiden tilanteet huomioon ottaen, että yleensä tiivistä perhe-elämää pienten lasten kanssa eletään noin 45-vuotiaiksi. Suomalaisten tilastojen mukaan 30-44-vuotiaiden ikäryhmässä naisista 62 prosenttia ja miehistä 56 prosenttia elää parisuhteessa ja lapsiperheessä. Yksinhuoltajia on naisista 11 prosenttia ja miehistä 3 prosenttia. Kaikista 30-44-vuotiaista 14 prosenttia on lapsettomia, joten ikäryhmää voidaan yleisesti pitää lapsiperhe-elämässä kiinni olevana. (Gould ym. 2006, 101.)

Ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden työnkuvat eroavat toisistaan. Yleisesti nähdään, että nykypäivänä ylemmät toimihenkilöt saattavat olla työnantajan käytettävissä ympäri vuorokauden ja tekevät työtä omalla persoonallaan, työntekijöiden työ puolestaan on tarkkarajaisempaa toimiltaan ja työajoiltaan. Tässä työssäni tutkin, että onko asia edelleen näin teollisuuden työntekijöiden kohdalla. Onko eri työntekijäryhmien välillä eroja, joita työ luonne voisi selittää ja toisaalta onko ylempien toimihenkilöiden työ haasteellisuudesta huolimatta palkitsevampaa, jolloin työhyvinvointi voi olla yhtä lailla hyvää vaativista tehtävistä ja henkilökohtaisemmasta otteesta huolimatta.

Varsinaiset tutkimuskysymykset ovat:

Onko 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon työhyvinvoinnissa eroa verrattuna saman ikäryhmän työntekijöihin?

Vaikuttavatko työaikajoustot työhön sitoutumiseen? Ja vaikuttaako työntekijäryhmä työhön sitoutumiseen?

Vaikuttaako työntekijäryhmä käsitykseen työn ja perheen yhdistämisestä?

Miten sukupuoli vaikuttaa kokemukseen työn ja perheen yhdistämisestä 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon keskuudessa?

Tutkin aihetta Teknologiateollisuus ry:n Hyvä työ pidempi työura -työhyvinvointihankkeessa tehtyjen ”Työpaikkatutka”-kyselyiden avulla. Hankkeessa on mukana Teknologiateollisuus ry, Metallityöväen Liitto ry, Ammattiliitto Pro ry, Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry sekä Insinööriliitto ry. Hankkeeseen on osallistunut 91 teollisuusyritystä syksyyn 2014 mennessä. Hankkeessa tehdään työhyvinvointikysely Työpaikkatutka koko henkilöstölle hankkeen alkaessa yrityksessä ja hankkeen edistyessä tuloksia tutkitaan tekemällä sama kysely uudestaan. Hankkeeseen on osallistunut Teknologiateollisuus ry:n jäsenyrityksiä, jotka kaikki ovat teknologia-alan yrityksiä, suuria teollisuusyrityksiä ja pk-yrityksiä, esimerkiksi suunnittelutoimistoja. Suurella osalla yritysten

työntekijöistä on kaupallisen tai luonnontieteellis-teknisen alan koulutus ja suuri osa työnkuvista liittyy näihin aloihin.

Tutkimuksessa tärkeitä käsitteitä ovat työn ja perheen yhteensovittaminen, työhyvinvointi, asiantuntijatyötä tekevät eli luova luokka eli symbolianalyttikot.



## 2. Luova luokka

Richard Floridan (2005) määrittelee luovan luokan osajiksi, jotka ovat yleisesti ylempiä toimihenkilöitä. Luovaa luokkaa yhdistää korkea koulutus ja elämänasenne. Luovan luokan edustajat hakeutuvat työskentelemään eri alojen klustereihin haastavien työpaikkojen perässä sekä asumaan saman lailla ajattelevien ihmisten kanssa samalle alueelle. Vapaa-ajan ja työn sekoittuminen on tavallista luovan luokan elämässä. Heille on tärkeää mahdollisuus käyttää työstä oppimaansa vapaa-ajalla sekä vapaa-ajalla oppimaansa työssä. Luovan luokan elinympäristöä leimaavat avoimet, ennakkoluulottomat ja sosiaaliset heikot siteet, joiden avulla luodaan uutta tietoa ja innovaatioita. Innovaatiot syntyvät luonnollisesti, kun työntekijät toimivat omassa verkostossaan ja vaihtavat työpaikkaa oman alansa sisällä. Usein maantieteellisellä alueella, jolla klusteri sijaitsee, asuu myös paljon alan ihmisiä, joiden kanssa voi verkostoitua työpaikoilla, seminaareissa, päiväkodin vanhempainilloissa ja harrastusten parissa. Yritykset myös kannustavat työntekijöitään luomaan ystävyys-suhteita, jotka hyödyttävät myös yritystä. Näin työntekijät voivat hyödyttää työpaikkaansa myös vapaa-aikanaan, kun keskustelun aiheen sivuavat sekä työasioita että yksityiselämää. (Hochschild 1997,19.)

Mustikkamäen (2004, 89) mukaan luovan luokan asiantuntijat ovat usein sitoutuneet tiukemmin verkostoon tai klusteriin kuin yksittäiseen yritykseen. Tällöin työpaikan vaihtaminen saattaa johtaa samojen ihmisten kanssa työskentelyyn, mutta eri organisaatiossa. Asiantuntijoiden työhön sitoutumiseen vaikuttaa mahdollisuus yhteisölliseen työkuultuuriin, jota varsinkin isot yritykset pyrkivät tarjoamaan globaalisti kaikille työntekijöilleen.

Raunion (2004, 67) mukaan luovan luokan ammatit ovat sellaisia, joissa käytännöt perustuvat tieteelliseen tietoon. Osaaja valtuutetaan omaan työhönsä, joka on yksilölähtöistä ja siinä tuetaan edellytyksiä hyödyntää osaamistaan itsenäisessä prosessissa. Raunion mukaan luovan luokan työssä ei kaivata minkäänlaisia rajoja, ei edes maantieteellisiä valtion rajoja. Nykyaikana puhutaan myös paljon asiantuntijoista (Julkunen 2004, 18) tai symbolianalytikoista, joiden tunnusmerkki on oman työn ja sen kysynnän luominen (Julkunen 2004, 73). Jallinoja (2006, 173) määrittelee luovan luokan keskiluokan ylimmäksi kerrostumaksi, joka on ”korkeasti koulutettu, työhön sitoutunut, menestystä janoava ja innovatiivinen”. Luova haluaa pärjätä ja pärjää. Jallinoja (2006, 174) tarkentaa, että luovaan luokkaan pääseminen vaatii muutakin kuin korkean koulutuksen. Pitää olla halua menestyä ja panostaa työuraan. Se vaatii kuitenkin aikaa ja siitä on pienten lasten perheillä pulaa. Luovan luokan jäsenet

joutuvat miettimään uusia tapoja selviytyä työelämän kilpailusta ja perheen yhdistämisestä samaan aikaan.

## 2.1. Asiantuntijatyön ja vapaa-ajan tasapaino

Usein nähdään, että pahoinvoivat perheet ovat juuri niitä perheitä, joissa vanhemmat ovat panostaneet liikaa töihin lasten kustannuksella. Kun koetaan, että pahoinvointia voi ehkäistä täysipäiväisellä kotivanhemmuudella, ovat erityisesti monet naiset kokeneet painetta siihen suuntaan. Toisaalta nuoria naisia ei oteta aina vakavasti työnhakijoina, sillä heidän ajatellaan jäävän jossain vaiheessa kotiin hoitamaan lapsia pitkäksi aikaa. (Jallinoja 2006, 175.) Perheen ja työn yhdistäminen vaikuttaa naisiin myös siten, että lapset saadaan vanhempina kuin muissa työntekijäryhmissä. THL:n mukaan ensisynnyttäjien ikä ylemmissä toimihenkilöissä oli vuonna 2013 30,8–33,2 vuotta Suomen eri alueilla. Työntekijöiden ensisynnytys on alueesta riippuen 26–28,8 vuotiaana. (Isäksi ja äidiksi tullaan aina vain myöhempään – keskimääräinen ensisynnytysikä jopa 34 vuotta. Ylen uutiset. 18.3.2015.)

Asiantuntijan työ nähdään osana oman osaamisen ja uran kehittymistä. Asiantuntijoista 33 prosenttia ja johtajista 40 prosenttia kokee työn edellyttävän jatkuvaa osaamisen kehittämistä, vastaavasta työntekijöistä 13 prosenttia koki työn vaativan jatkuvaa osaamisen kehittämistä (Uhmavaara ym. 2005, 146). Mika Pajarinen ja Petri Rouvinen (2014, 44-45) määrittelevät asiantuntijuuden ongelman olevan se, että asiantuntijan odotetaan tuntevan oma palstansa hyvin ja osaavan toimia sen edellyttämällä tavalla. Heidän mukaansa tämän tyyppin asiantuntijuudesta puuttuu luovuus ja kekseliäisyys ja niitä tulevaisuuden asiantuntijoilta vaaditaan. Lisäksi tulevaisuuden asiantuntijoiden on osattava ”hypätä laatikon ulkopuolelle” ja pystyttävä näkemään myös erilaisia näkökulmia työssään ja toimittava niiden mukaan. Tuomo Alasoinin (2014, 100) mukaan tämän kaltainen asiantuntijuus lisää työn subjektiivisuutta, jolloin epäonnistumiset ja liian suuret haasteet voivat kuormittaa työntekijää liikaa. Tällöin työn mukanaan tuoma merkityksellisyys voi kadota työn rajattomuuteen ja aiheuttaa uupumusta ja pahoinvointia työssä.

Aikaisemmin työelämän historiassa nimenomaan korkeasti koulutetut ja johtavassa asemassa olevat eivät ole tehneet pisintä työpäivää. Syynä pitkiin työpäiviin ei ole siis enää pelkkä elannon hankkiminen perheelle vaan työkuulttuurin ja –tapojen muutos (Julkunen 2004, 12.), joka on tehnyt työstä ja työajoista yksilöllisempiä ja tilanteen mukaan muuttuvia. Nykyään ylempien toimihenkilöiden työkuva leimaa tarve pitkiin työpäiviin. Uhmavaaran ym. (2005, 84) tutkimuksen mukaan ylemmistä

toimihenkilöistä, joilla on alle kouluikäisiä lapsia, ylitöitä joutui tekemään 24 prosenttia. Vastaavassa tilanteessa olevista työntekijöistä kukaan ei vastoin tahtoaan joutunut ylitöitä tekemään. Toisaalta saman tutkimuksen mukaan ylemmistä toimihenkilöistä, joilla on alle kouluikäisiä lapsia, 76 prosenttia koki työn joustavan omiin tarpeisiin. Työntekijöistä samassa tilanteessa vain 55 prosenttia koki samoin. Kummastakin ryhmästä noin 18 prosenttia kaipasi lisää joustoja. Asiantuntijoiden työaika ylempinä toimihenkilöinä nähdään kuuluvan kokonaistyöaikaan, jolloin ylitöitä ei korvata. Tutkimuksen mukaan asiantuntijoista 43 prosenttia teki ylitöitä ilman korvausta ja työntekijöistä 16 prosenttia. (emt., 145)

Luovan luokan työelämän ongelmat perustuvat yleisesti siihen, että työ on innostavaa ja samaan aikaan vaativaa, jolloin tasapainon hallinta voi olla vaikeaa. Tällöin tärkeä rooli on esimiehillä (jotka itsekin ovat yleensä osa luovaa luokkaa) ja heidän organisointitavoillaan. Kalliolan (2010, 90) mukaan esimiestyössä on tärkeää ottaa huomioon työn tasapaino, niin että työtehtävät muodostavat kokonaisuuden, johon on varattu riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia vuorovaikutukselle. On myös tärkeää, että työstä saadaan sen vastuun ja kuormittavuuden mukaista palkkaa.

### 3. Perheen ja työn yhdistäminen

Jallinojan (2006, 143) mukaan Suomessa naisten palkkatyö vakiintui perheissä käytännöksi 1950-luvulla. Samaan aikaan Suomi kaupungistui ja aikaisemmat maataloudessa olleet käytännöt eivät enää olleet mahdollisia perheen ja työn yhdistämisessä. Jallinoja (2006, 142) korostaa, että perheen ja työn yhdistäminen ei ollut yhteiskunnassa keskustelun ja kehittämisen aiheena ennen 1990-lukua, jolloin Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes aloitti merkittävän tutkimus- ja kehittämishankkeen nimellä ”työn ja perheen yhteensovittaminen” ja samoilla sanoilla aihetta käsitellään vieläkin. (Jallinoja 2006, 143.) Vanhempien pitkät työpäivät aiheuttavat kiirettä ja aikapulaa koti- ja perhe-elämän kanssa. Monet kokevat, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa kotiasioille. Vuonna tehdyn 2012 Työ ja terveys -haastattelututkimuksen mukaan alle kouluikäisten lasten vanhemmista 51 prosenttia ja kouluikäisten lasten vanhemmista 48 prosenttia tunsu laiminlyövänsä kotiasioita työn vuoksi vähintään silloin tällöin (Kauppinen ym. 2013, 89). Moision ja Huuhtasen (2007, 9) mukaan kiireen lisääntyessä työelämässä työ ”läikkyi” muillekin elämänaloille, vähentäen läsnäoloa perheen kanssa. Mobiililaitteiden takia työtä ei voi jättää kotiin ja sitä voi tehdä missä ja milloin vain. Koko vuorokausi voi olla työtä ja vapaa-aikaa yhtä aikaa. Enää ei ole työtä erillään

muusta elämästä, jolloin kyseessä on ”rajaton työ” tai ”aina työssä -elämänmuoto”. Laiminlyöntejä perheelle pyritään paikkaamaan ns. laatuajalla, jolloin keskitytään täysin lasten kanssa olemiseen ilman häiritseviä mobiililaitteita tai työvelvoitteita (Hochschild 1997, 51).

### 3.1. Kodin ja työpaikan asemien muuttuminen

Hochschild (1997, 38) on tullut johtopäätökseen, että kodista on tullut työpaikka ja työpaikasta koti, kun ruuhkavuosien aikaan on jaettava aikansa tarkkaan perhe- ja työelämän kesken. Työn verkostoissa ihmiset ovat sosiaalisessa kanssakäymisessä ystävien, tuttavien ja työkavereiden kanssa. On mahdollista toimia maailmassa, jossa on hyvä koulutuksen ja työkokemuksen ansiosta. Asiat toimivat ja projektit saadaan päätökseen aikataulujen rajoissa. Työaika on mahdollista käyttää hyväkseen täydellisesti ilman turhia keskeytyksiä ja puitteet ovat kohdallaan, kun voi lounaaksi syödä valitsemaansa ruokaa ja toimistot ovat aina siistejä. Kotona puolestaan tuntuu kuin olisi aina töissä, kun lapset toimivat epärationaalisesti ja aikatauluista on vaikea pitää kiinni erilaisten tarpeiden yllättäessä. Lapsiperheen kotona on aina pyykkiä ja tiskiä pestäväksi, sotkuja siivottavaksi ja liian vähän aikaa viettää rentouttavaa aikaa lasten ja muun perheen kanssa. Kotona olosta tulee helposti työtä, jossa on vaikea tulla osaavaksi asiantuntijaksi. Ei myöskään ole mahdollista etukäteen pestä pyykkiä tai ruokkia lasta, niin että asiat rullaisivat aina aikataulussaan eteenpäin. Hochschild (1997, 39) toteaaakin, että monille työstä on tullut paikka, jossa rentoutua ja viettää aikaa mukavien ihmisten kanssa, eikä siksi ylitöiden tai pitkien päivien tekeminen ole ongelma.

Päinvastoin kuin Hochschildin (1997) Jokisen (2005, 70) mukaan työelämä on alkanut muistuttaa kotielämää siinä, että työstä on tullut ”rajatonta ja loputonta”. Projektit kasautuvat kuin pyykkivuoret ja mistään ei tunnu tulevan valmista, vaikka kuinka tekisi pitkiä työpäiviä. Lisäksi työn kuva on Jokisen mukaan muuttunut henkilökohtaisemmaksi ja työtä tehdä todella omalla persoonalla, tällöin kasautuva stressi helposti vaikuttaa myös vapaa-aikaan, sillä oma persoona on vahvemmin kaikissa elämän osioissa esillä. Aikaisempina vuosikymmeninä teollinen työ on ollut vähemmän henkilökohtaista, joten työpersoonana on ollut helpompaa jättää työpaikalle tehtaan pillin viheltäessä. Hochschildin (1997, 202) tutkimukseen aikaan Yhdysvalloissa koettiin ongelmaksi ylempien toimihenkilöiden korkeat palkat samaan aikaan kun muiden palkat olivat ostovoimaltaan vähäisempiä. Suomessa on nähty samansuuntaista kehitystä viime vuosina, kun monilla matalapalkka-aloilla ei palkalla ole mahdollista turvata toimeentuloa. Yhteiskunnan ääripäät korostuvat, kun ylemmillä toimihenkilöillä on ison osan

elämästä haukkaava työ ja korkea palkka ja toisaalla ei ole töitä tai mahdollisuutta elättää perhettä palkallaan.

Myös Minna Salmi (2004, 123) kritisoi Hochschildin tutkimusta. Hänen mukaansa tutkimus kertoo vain yhdestä tapauksesta Yhdysvalloissa, jossa yrityksen toimintaa leimaa toisaalta inspiroiva työ ja esimiehet, jotka laiminlyövät työaikalainsäädännön ja vaativat työntekijöiltään horjumatonta sitoutumista työhön ja pitkiin työpäiviin.

Hochschildin (1997) luettelemat ongelmat ovat kuitenkin 2000-luvun Suomessa samanlaisia kuin 1990-luvun Yhdysvalloissa. ”Jatkuva kiire työpaikalla vaikeuttaa eniten työssä jaksamista” ja ”suuri osa suomalaisista pitää perhe-elämän ja töiden yhteensovittamista yhtenä syypäänä siihen, että ei jaksaa töissä”. Suureksi osaksi ylempiin toimihenkilöihin kuuluvista diplomi-insinööreistä ”miltei kolmannes tuntee viettävänsä liian vähän aikaa perheen parissa”. (Jallinoja 2006, 145.) Työ ja terveys 2012 -haastattelututkimus todistaa samaa asiaa, erityisesti ylemmät toimihenkilöt kokevat työn vievän aikaa perheeltä: ”alle kouluikäisten (55 prosenttia) ja kouluikäisten lasten (48 prosenttia) vanhemmista noin puolet tunsi laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi vähintään silloin tällöin” (2012, 89).

Yleinen yrityksen malli on levinnyt kaikille yhteiskunnan aloille myös perheeseen. Perhe koetaan pariskunnan yhteisenä yrityksenä (Jokinen 2005, 13). Yritys tuottaa tulosta, aikatauluttaa toimintaansa ja pitää loma-ajoista huolta. Perhe-elämässä on siirrytty teolliseen tehokkuuteen ja käyttämään ulkopuolista työvoimaa tehtävien suorittamiseen, jotta kotona olo olisi tehokkaampaa ja laatuajasta lasten kanssa voisi nauttia sille varatun ajan. Kehitys on päinvastainen kuin työajalla, joka pitenee ja ”tulee huokoiseksi” (Julkunen 2004, 14.), kun töissä vietetään sosiaalista aikaa työkavereiden kanssa työn tekemisen lisäksi. Osana työkulttuuria pitkät työpäivät osoittavat monissa yrityksissä sitoutuneisuutta (Julkunen 2004, 101). Hochschild (1997) huomioi myös perheen kanssa vietetyn ajan vähäistä arvostamista verrattuna pitkiä työpäiviä kiireessä viettäviin ihmisiin, joita he itse ja muut pitävät sitä kovemmassa arvossa, mitä kovempi kiire on työssä saatu aikaiseksi. Hochschild näkee tässä valitettavan kierteen, kun perheen kanssa vietettyä aikaa ei arvosteta, niin perheen aika vähenee koko ajan työajan viedessä arvostetumpana voiton.

Hochschildin mukaan (1997, 205) työpaikalla ja kotona voidaan kehittää taitoja, joista on hyötyä kummassakin paikassa ja niitä arvostetaan oikeana osaamisena. Ennen kaikkea arvostetaan työssä opittuja taitoja, joita on mahdollista käyttää myös perheen kanssa tai muuten vapaa-ajan haasteissa. Ihmisille työpaikka saattaa olla myös toinen perhe. Omalta osastolta voi löytyä äiti- tai pikkuveli-

hahmo, joka tuo työhyvinvointiin parannusta ja kiinnittää paremmin työpaikkaan ja toisaalta tuo yksityiselämään iloa.

### 3.2. Aikapula

Mediassa näkyvät otsikot eivät aina nojaa tutkimustietoon, vaan yksittäistapauksiin. Aihe on kuitenkin lähes kaikkia koskettava ja kaikki ovat oman työpaikkansa asiantuntijoita. Siksi eniten otsikoissa olevat tapaukset usein koskettavat ja saavat samaistumaan. Helposti käykin niin, että työelämästä maalataan negatiivisempi kuva kuin tilanne todellisuudessa on. Tämä saa perheitään huoltavat vanhemmat huolestumaan lasten aiheuttamista poissaoloistaan töistä ja vanhempainvapaiden pitämisestä. Lisäksi pyritään olemaan käytettävissä ympäri vuorokauden, jotta työpaikka ei vaarantuisi. Esimerkiksi Julkusen (2004, 81) tutkimuksen mukaan yli puolet (55 prosenttia) keskiluokkaisissa työyhteisöissä työskentelevistä kertoi työyhteisönsä suosivan normaalia työaikaa. Saman tutkimuksen mukaan 21 prosenttia koki työyhteisön odottavan pitkää työaikaa. Joten todellinen työelämä ja perheen yhteensovittaminen ei aina vastaa julkisuudessa olevaa mielikuvaa kaikkia koskevasta kovasta työelämästä, joka ei anna mahdollisuutta normaaliin perhe-elämään.

Pelkkä aikapula ei kuitenkaan selitä ylempien toimihenkilöiden ongelmia perheen ja työn yhdistämisessä. Perhe ja työ nähdään kumpikin arvoina ja vaikka perhe ja työ kuuluvat lähes kaikkien elämänpiiriin jossain vaiheessa, niin ne kuitenkin esittävät vastakkaisia arvoja (Jallinoja 2006, 147). Perhe edustaa pehmeitä arvoja ja vapaa-ajan viettämistä yhdessä, töiden ollessa kovan arvon edustaja, rahakone, jossa joutuu tekemään välillä vaikeita moraalisia päätöksiä tai voittamaan kilpailijat. Näiden arvojen välillä ei ole helppoa ratkaisua ja jokainen perhe tekee omat päätöksensä. Jokainen töihin liittyvä ylimääräinen meno täytyy punnita ja harkita lasten ja perheen kannalta ja ainainen kieltäytyminen on vaikeaa.

Vaikka Suomessa naiset käyttävät suurimman osan perhevapaista, niin positiivista on, että Antilan (2005, 109) tutkimus osoittaa, että miehet ja naiset kokevat samalla lailla riittämättömyyttä ansiotyön ja perheen yhdistämisessä. Antilan mukaan eniten aikapulaa kokevat ylemmät toimihenkilöt, joilla on alle kouluikäisiä lapsia. Heistä 74 prosenttia koki joutuvansa tiukalle aikapulan kanssa. Tämä ongelma oli kuitenkin jatkuva vain 8 prosentilla ylemmistä toimihenkilöistä. Tutkimuksen mukaan (emt, 112) ylemmät toimihenkilöt kärsivät nimenomaan ajallisesti rajaamattomasta työstä ja työn siirtämisen ja

jakamisen vaikeudesta, joka koetaan kohtuuttomana epätasaisuutena ja vastavuoroisuuden vähenemisenä työelämässä.

Perheillä on erilaisia tapoja selvitä arjesta työn, koulun ja päivähoidon muodostamassa piirissä. Tammelinin (2009) mukaan perheen strategiaan vaikuttaa hyvinvointipalvelut, yhteiskunnan normit, perinteet, sukupuoliroolit sekä asenteet työtä ja julkista päivähoitoa kohtaan. Tärkeitä tekijöitä ovat myös lasten iät, vanhempien koulutus ja työaikataulut, sillä nämä kaikki vaikuttavat toinen toisiinsa. Perheet eroavat Tammelinin mukaan rutiinien ylläpidossa ja kontrollissa. Kontrollin ylläpidossa kommunikointi on tärkeää ja sen välineinä ovat puhelin ja sähköposti arvokkaita. Perheet myös valitsevat usein omanlaisensa strategian, jossa tekijöinä ovat huoltajien työajan aikataulutus. Perheen vanhemmat saattavat esimerkiksi käydä töissä niin, että toinen menee aikaisin ja lähtee aikaisin, hakien lapset hoidosta, jolloin toinen saattaa olla töissä myöhempään. Tällainen strategia voi olla päivittäinen tai vaikka vuodenajoista riippuvainen, jos toinen huoltajista on töissä vain osan vuodesta. Toinen strategia on aikataulun synkronointi, jolloin koko perhe tekee kaiken yhtä aikaa. Kumpikin vanhempi saattaa myös vähentää työskentelytuntejaan, toiset tuovat töitä kotiin, toisten karttaessa sitä viimeiseen asti. Tammelinin (2009) mukaan naiset vastaavat lasten ja kodinhoidosta enemmän kuin miehet työssäkäynnistä huolimatta, mutta tästäkin kaavasta on olemassa perheissä erilaisia versioita. Perheiden strategiat ovat kuitenkin varsin samanlaisia, eikä perheillä ole yhtä erilaiseksi tekevää tekijää elämässään tai strategiassaan.

## 4. Työhyvinvointi

Antti Kasvion (2014, 122) mukaan huolimatta maailman talouden mullistumisista, kaikilla kansalaisilla olisi oltava yhtäläiset mahdollisuudet omalla työllään ansaita elantonsa niin, että uhraukset työnantajan hyväksi palkitaan niihin suhteutetulla palkalla tasapuolisesti. Tämä perusta on Kasvion mukaan osa sosiaalisesti kestävästä työstä. Työhyvinvointia kehittämällä voidaan osaltaan taata sosiaalisesti kestävä työ. Tero Mamia (2009, 39) luettelee tarkemmin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita ovat mm. ”sopivan haasteellinen työ ja työpaikan ilmapiiri”. Tutkimusten mukaan (esim. Blom & Hautaniemi 2009, 221) hyvinvoiva henkilöstö on tuottavampi ja innovatiivisempi. Kuitenkaan kaikilla työpaikoilla tätä ei nähdä. Työhyvinvointi on ainoastaan teoriaa tai sana strategiassa. Tässä luvussa tutustutaan siihen, mitä työhyvinvointi varsinaisesti on ja miten sen kehittämisestä hyötyvät luovan luokan 35-44-vuotiaat ”ruuhkavuosia” elävät ihmiset. Oleellisesti vaikeammin tutkittavaa on myös se, että liittyykö työhyvinvointi myös perheen kanssa vietettyyn aikaan.



Emerging Systems of Work and Welfare (2009) teoksen kirjoittajat analysoivat ”Kultaisen kehän” eri osatekijöiden vaikutuksia eri kansallisuuksien työelämän ja hyvinvoinnin kehittämiseen. Kehään kuuluu perhe-elämä, työelämä sekä yhteiskunta. Eri kulttuureissa eri osatekijät vaikuttavat eri lailla. Kehässä saattaa olla myös muunlaisia tekijöitä. Suurimpia muutoksia nykyisissä työelämän järjestelmissä on ihmisen oman uran ja työelämän kulku. Kun aikaisemmin työelämä ja sitä myöten perhe-elämä seurasivat lineaarista ja tasaista janaansa eteenpäin, joutuvat ihmiset nykyään etsimään erilaisia polkuja. Elämästä on tullut hankalampaa ennustaa ja yksilökeskeisempää. Työntekijän on joustettava usein perhe-elämän tai yksityiselämän kustannuksella ja usein joustavuudella tarkoitetaan vain työntekijän yksipuolista joustamista. Toisaalta työajanjousto nähdään yhtenä tapana parantaa työntekijän hyvinvointia ja mahdollisuutta hallita elämäänsä. (Koistinen ym. 2009 sekä Blom & Hautaniemi 2009.)

Muutokset työelämässä ja sen organisaatioissa koskevat erityisesti tietotyöläisiä. Tietotyössä hierarkkinen organisaatio on muuttunut tiimityöksi ja koko työuran oletetaan olevan jatkuvan oppimisen aikaa. Erilaisen organisaation tavoitteena on vapauttaa työntekijät kontrollista ja tehdä työstä luovaa ja innovatiivista. Työ ei kuitenkaan ole tullut täydelliseksi ja tämän ajan ongelmia on vaatimus työntekijän täydellisestä sitoutumisesta ja vaatimuksesta persoonan sitouttamisesta työelämään. Myöskin kontrolli on läsnä epäsuorempana ja tuloksia vaativana. Tietotyöläisten ongelmana ovat myös projektiyhteiskunnan huolet, työ on epäsäännöllistä ja vaihtelevaa, pysyvyyden ja varmuuden puuttuessa. Ketolan artikkelin mukaan kuitenkin menestyvät työpaikat ovat vältäneet epäsäännöllistä työtä ja sitouttaneet henkilöstöään pysyvyydellä, jolloin pysyvyydestä on tullut jopa kilpailuvaltti markkinoilla. Tällöin asiakkaat tietävät laadun ja tuotteen pysyvän hyvinä. (Ketola 2009.)

Koistisen ja Serrano Pascualin (2009) mukaan yhteiskunnan olisi oltava mukana säätelemässä markkinoita ja luomassa hyvinvointiyhteiskuntaa, joka puolestaan tuottaa taloudellista kasvua. Globalisaation vuoksi nykyään tuotannossa vaaditaan työntekijöiltä koko aikaista joustavuutta ja sopeutuvuutta, kaikkien on oltava koulutettuja ja monitaitoisia. Toisaalta työntekijät saavat enemmän valtaa ja vastuuta, toisaalta projektien tulokset ovat tärkeitä ja tulosten saamiseksi on usein uhrattava omaa vapaa-aikaa. Positiivisena puolena työpaikka saattaa kuitenkin joustaa myös työntekijän muuttuvan tilanteen mukaan. Työntekijät ja työnantajat ovat systeemissä, johon vaikuttavat kansalliset työmarkkinat, teollisuussuhteiden säätely, teollisuuden rakenne ja organisaatiot sekä kansalliset koulutusjärjestelmät. Kaikki nämä vaikuttavat osaltaan kaikkien käytökseen. Työntekijän käytökseen vaikuttaa myös henkilökohtainen elämäntilanne, kuten perheestä huolehtiminen. Moderni työelämä tarvitseekin sillan perhe-elämän ja työelämän välille.



Työhyvinvointi alkaa työpaikalla jaetuista yhteisistä arvoista ja asenteista, jolloin kaikki voivat sitoutua työpaikan tavoitteisiin ja toimintaan (Virtanen & Sinokki 2014, 189). Virtasen ja Sinokin (2014, 163-164) teoksessa esitellään käytännön keinoja työhyvinvoinnin saavuttamiseen. Heidän mukaansa työpaikalla kaikille on oltava selvää työpaikan toiminnan tarkoitus ja toiminnan tarkoitus onnistuu parhaiten, kun työntekijöiden vastuut on jaettu toimivalla tavalla. Kun työssä on liikaa kuormitusta, niin ajankäyttöä on vaikea hallita ja yllättävissä tilanteissa on joustoa mahdoton järjestää. Oleellista on hyvät työyhteisötaidot ja osana niitä on avoin vuorovaikutus (emt., 166-171), jonka avulla onnistuu töiden järjestely sekä työyhteisön kehittäminen parempaan ja tuottavampaan suuntaan. Työhyvinvointi auttaa säilyttämään työkyvyn mahdollisimman pitkään hyvänä. Siihen vaikuttavat työyhteisön arvostus, mahdollisuus työskennellä omaan tahtiin sekä hyvä työympäristö ja ergonomia (emt., 172-175).

Työelämän muuttuminen on muuttanut myös työntekijän roolia. Työntekijälle on tärkeää aloitteellisuus, joustavuus ja yksilöllisyys. Kompetenssi-sana kuvaa koulutusta ja osaamista, joka mahdollistaa työllistymisen. Toisaalta kompetenssilla on mitattu myös työsuoritusta. Sanan käytön muuttuminen kertoo työperusteisen työn muuttumisesta osaamisperusteiseen työhön. Tällöin on siirrytty hierarkkisesta työyhteisöstä aktiiviseen työyhteisöön, jossa ei ole johtajia vaan työntekijät johtavat itse itseään tai johtajat toimivat työntekijöiden valmentajina tai sparraajina. Työ itsessään motivoi ja palkitsee. Tärkeää on uran kehittyminen, uuden oppiminen ja tehtävien vaihtuminen. Työhön liittyvät myös yksilön omat arvot ja identiteetti, joiden pohjalta toimitaan oman osaamisen avulla. (Tovar & Revilla 2009.)

## 4.2. Työhyvinvointi ja perhe

Työhyvinvoinnin ja perheen vaikutus on yksilöön vahva, sillä kumpikin on iso ja tärkeä osa elämää. Perheen vaikutus työkykyyn voi olla hyvinkin positiivinen, sillä lapsiperheessä puolison kanssa asuvat miehet ja naiset ovat selvästi työkykyisempiä kuin lapsettomissa perheissä elävät, kun vertailu on ikävakioitu (Gould 2006, 101). Minna Salmen (2004, 114) mukaan monet kokevat työelämän tuovan hyvä vastapainon perhe-elämälle. Kärsivällisyys lasten kanssa paranee ja jaksaa iloita elämän erilaisista puolista. Osalle ihmisistä työ kuitenkin saattaa aiheuttaa väsymystä ja stressiä tavalla, joka vie voimat myös perhe-elämästä (emt.). Salmi (2004, 116) näkeekin, että elämässä pitäisi olla mahdollisuus yhdistää perhe ja työelämä sujuvasti. Työnantaja ja työntekijä ymmärtävät, että työn

tehokkuutta ei lisää töissä vietetty aika, vaan mahdollisuus tehdä häiriintymättä työtä. Työtehtävien on oltava niin määriteltä ja rajattu ja työmäärän hoitamiseen on varattava tarpeeksi resursseja.

Synnyttäjien keski-ikä on EU:ssa yli 29 vuotta ja ylemmät toimihenkilöt yleisesti saavat lapset myöhemmässä iässä (Ilmarinen 2006, 229). Akateemisesti koulutetuista naisista kolmannes on lykännyt lasten hankkimista ja 15 prosenttia oli joutanut lapsiluvusta niin, että lapsia oli perheessä työuran takia vähemmän kuin oli toivottu. Muun tason koulutuksen suorittaneiden lapsilukuun työura ei ollut vaikuttanut (Salmi 2004, 117).

Akateemiset työssä käyvät kokevat vähemmän väsymystä kuin muut työntekijäryhmät. Ryhmä kokee tekevänsä lujemmin töitä, kuin muut työntekijäryhmät. Väsymystä koetaan vähemmän, ainakin osaksi parempien työaikajousten takia. Erona muihin työntekijäryhmiin on se, että akateemiset työntekijät eivät harrasta niin paljon kuin muut työntekijäryhmät. Heidän elämäänsä leimaa työn ulkopuolella perheeseen keskittyminen. Syynä tähän voi olla työn aikaa vievyys ja palkitsevuus, toisaalta työn toiminen positiivisena vastapainona perheen kanssa vietetylle ajalle, joka on tyypillistä erityisesti akateemisesti koulutetuille naisille. (Salmi 2004, 119-122.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa työajan ja sen joustavuuden lisäksi jo aiemmassa luvussa mainittu työn läikkyminen vapaa-ajalle. Jolloin työntekijän on itse rajattava työhön liittyvä aika vapaa-ajalta, jotta myös rentoutumiselle ja yksityiselämälle jää aikaa. Juha Antilan (2005, 29) mukaan työstä pitää pystyä irtautumaan, vaikka tärkeät asiat ovat jääneet kesken työpaikalla. Antilan tutkimuksen mukaan työaika ”läikky” työajan ulkopuolella (2005, 72) ei ainoastaan pitkinä työpäivinä, vaan myös asiakkaisiin ja työpaikalle yhteydenpitoa työajan ulkopuolella. Työajan ulkopuolista yhteydenpitoa teki ylemmistä toimihenkilöistä 81 prosenttia. Tutkimuksen mukaan verkostotalouden mukanaan tuomaa yhteydenpitoa vapaa-ajalla ei kuitenkaan yleisesti koeta ongelmana. Myös sosiaalisuus ja suhteet ovat lisääntyneet työelämässä, mikä liittyy verkostoitumiseen ja oman persoonallisuuden avulla työn tekemiseen. Antila ei kuitenkaan ole määritellyt onko yhteydenpito ainoastaan työhön liittyvää vai ovatko verkoston linkit kasvaneet niin vahvoiksi, että asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa ollaan yhteydessä myös osaltaan ystävyysmerkeissä. (Antila 2005, 77-79.)

Hochschild (1997) kuvaa kirjassaan yhdysvaltalaisesta yritystä ja sen henkilöstöä 1990-luvulla. Vaikka työolosuhteet ja -lainsäädäntö ovat Yhdysvalloissa erilaiset kuin nykypäivän Suomessa, niin positiiviset ja negatiiviset puolet ovat vahvasti samoja. Ongelmana nähdään se, että ihmiset tekevät ruuhkavuosien aikana ja sitä edeltävät ja myöhemmät vuodet niin pitkiä päiviä ja vapaa-aikansa

unohtaen töitä, että eläkeikään asti ei jakseta jatkaa työelämässä. Tämä on huonoa kehitystä sekä yksilöiden että yhteiskunnan kannalta. Toisaalta menetetään tuotteliaita työvuosia ja toisaalta henkilökohtainen elämä jää köyhemmäksi raskaiden työvuosien aikana. Monet kuitenkin kokevat työnteon ja työympäristön tärkeäksi ja positiiviseksi osaksi elämää, josta ei haluta joutua pois. Toisaalta monet perheelliset toimihenkilöt ja työntekijät pyrkivät tekemään lyhempää työpäivää tai olemaan osa-aikaisesti kotona, yrityksen politiikasta johtuen siinä kuitenkin onnistumatta. Tutkimuksessa on myös havaittavissa naisten vahvempi halu olla enemmän kotona lasten kanssa tai yhdistää työelämä ja perhe joustavammin. Sama ilmiö on nähtävissä Suomessakin, esimerkiksi vuonna 2013 kotihoidon tuen saajista 5,8 prosenttia oli miehiä (KELA 2014). Vaikka suomalainen ja yhdysvaltalainen yhteiskunta eroavat käytännöissään ja naisilla on Suomessa teoriassa yhtä hyvät mahdollisuudet joustavampaan työaikaan kuin miehillä, on tilanne silti epätasa-arvoinen.

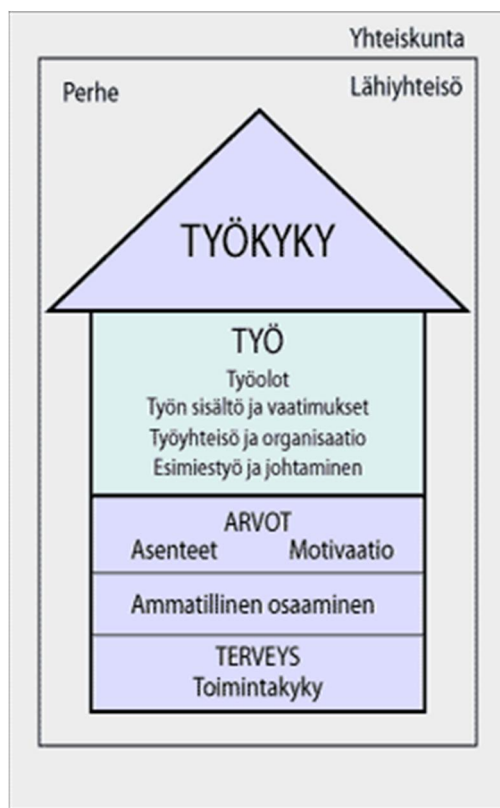
Suomen työelämä on globaalisti katsottuna kehittynyt joustavaksi. Työntekijöillä on mahdollisuus ottaa perhe ja vapaa-aika huomioon töitä suunnitellessaan ja suuri osa kaikista työntekijäryhmistä hyötyy joustavasta työajasta tai muista työaikajärjestelyistä. Työn joustavuus on kuitenkin suurempaa johtajilla ja ylemmillä toimihenkilöillä suurelta osin työn luonteen vuoksi, sillä nämä ryhmät eivät käytä työpaikalla olevia koneita tai tee ruumiillista työtä. Työajan jousto on arkipäivää suurelle osalle kaikista työntekijäryhmistä: johtajista 94 prosenttia, asiantuntijoista 78 prosenttia ja työntekijöistä 52 prosenttia on liukuvan työajan tai työaikapankin piirissä. Työnteon paikka joustaa vähemmän työntekijöillä, heistä ainoastaan 27 prosenttia voi työskennellä muualla kuin työpaikalla, kun johtajista työpaikan ulkopuolella voi työskennellä 81 prosenttia ja asiantuntijoista 75 prosenttia. (Uhmavaara ym. 2005)

## 5. Tutkimustehtävä

### 5.1 Hyvä työ - pidempi työura -työhyvinvointihanke

Hyvä työ, pidempi työura -hankkeen tarkoituksena on pidentää työuraa. Vaikka usein pidentäminen lasketaan vain lopusta, niin myös keskellä työuraa on merkittäviä hetkiä, jotka vaikuttavat koko loppuelämän ajan. Hankkeessa on kyselytutkimusten avulla tutkittu kaikkia ikäluokkia. Tässä tutkimuksessa keskitytään analysoimaan ikäluokkaa 35–44-vuotiaat. Tässä ikäluokassa monia koskettaa niin sanotut ruuhkavuodet. Saman ikävaiheen aikana pitäisi edetä uralla ja toisaalta huolehtia perheestä ja pienistä lapsista. Tutkimuksessa keskityn erityisesti ylempiin toimihenkilöihin ja ylempään johtoon, niin sanottuun luovaan luokkaan tai asiantuntijatyötekeviin. Tilastollisessa analyysissä vertaillaan ylempien toimihenkilöiden työhyvinvointia saman ikäisten toimihenkilöiden ja työntekijöiden kanssa. Luovan luokan työssä on erilaiset haasteet kuin muilla työntekijäryhmillä. Toisaalta työ on antoisampaa ja antaa mahdollisen henkilökohtaiseen kehittymiseen. Toisaalta työhön on usein sitouduttava myös työajan ulkopuolella. Mobiililaitteet ja ympärivuorokautinen tavoitettavuus asettavat eettisiä kysymyksiä ylemmille toimihenkilöille työssä ja vapaa-ajalla.

Hyvä työ, pidempi työelämä -hankkeen teoreettisen taustan mukaan ihmistä kuormittavat tekijät työssä, joista syntyy kuorma. Kuormituksen pitää olla sopivaa, yli- ja alikuormitus vaikuttavat negatiivisesti työhyvinvointiin. Työhyvinvointi on siis jatkuvaa tasapainoilua ja siihen vaikuttavat terveyden ja työkyvyn lisäksi, esimerkiksi sosiaaliset suhteet työpaikalla ja työn tuloksellisuus. Ilmarinen kuvaa työhyvinvointia Työkykytalon avulla.



Kuva 1. Työkykytalo. (Lähde: Gould 2006, 23)

Työkykytaloissa on kolme kerrosta kuvaamassa perustaa, jolle työkyky rakennetaan. (Gould 2006, 22-26.) Työkykytalon alin kerros perustuu terveyteen ja toimintakykyyn. Toinen kerros kertoo osaamisesta ja miten työntekijä oman osaamisensa kokee ja pystyy toimimaan tehtävässään. Tässä tutkimuksessa keskitytään kuitenkin työkykytalon kahteen ylimpään kerrokseen, jotka ovat arvot ja asenteet sekä työ. Arvot ja asenteet -kerroksessa kootaan yhteen työntekijän omat kokemukset yrityksen arvoista, työmotivaatiosta ja sitoutumisesta työhön. Kolmanteen kerrokseen kuuluu lisäksi parveke, jolta on yhteys tärkeisiin tekijöihin: perheeseen ja lähiyhteisöön. Työn kerros kattaa työympäristön, -tehtävät, kuormituksen ja johtamisen. (Hartikainen 2012, 4-5.) Kyselyssä muodostetaan vastaajan työhyvinvointi-indeksi kaikkien työhyvinvointiin liittyvien kysymysten keskiarvona.

Kysely on yksinkertainen ja nopea vastata, joten sen avulla saadaan kattavasti vastauksia hankkeeseen osallistuvilta yrityksiltä. Kaikkiin kysymyksiin työhyvinvointia kuvaaviin kysymyksiin vastataan Likert-asteikon (1-10) avulla. Kyselyn heikkoutena on kuitenkin tietynlainen keveys ja määrittelemättömyys, ei ole mahdollista määritellä ja vertailla varmasti eri ihmisten käsitystä asteikon suhteellisuudesta. Työhyvinvointi-indeksinä 7 voi jollekin olla hyvä ja toiselle huono. Lisäksi numeroilla ihmisten kokemuksia määritellessä on hankala selvittää syy-seuraus-suhteita.

## 5.2 Työhyvinvoinnin tilastollinen tutkiminen

Tilastojen avulla pyritään mittaamaan asioita, joilla arvo tai numero, siksi tilastot eivät ole täydellisiä työkaluja ihmisten arkea tutkittaessa. Arki on omanlaistaan kaikilla ihmisillä, eikä arjen yhtä osioita pysty kuvailemaan yhdellä numeroarvolla täydellisesti. Tilastotieteellistä analyysiä ja kvantitatiivista tutkimusta tehtäessä onkin otettava huomioon tilastojen rajallisuus ja nähtävä tutkimus osana kokonaisuutta ja omassa kontekstissaan. (Kurkela & Sauli 1998, 41.) Päivi Keinäsen (1998, 47) mukaan tutkimuskysymykset on tapana muodostaa siten, että niistä saadaan mahdollisimman toimivat vastaukset tutkimuksen kannalta, eikä yritetäkään muodostaa kuvaa tutkimukseen osallistujan koko elämästä tai asenteista siihen. Tilastollista tutkimusta tehtäessä on sen rajoitukset ymmärrettävä ja tutkimus tehtävä sen mukaisesti.

Survey-menetelmää pidetään varsin luotettavana työolotutkimuksissa. Niitä on käytetty työolojen tutkimiseen kauan ja tutkimusmenetelmän avulla on saatu tietoa työolojen kehityksestä pitkältä ajalta. Tärkeää on kuitenkin huomioida tutkimusta tehdessä, että oleellista on ilmiö ja sen tarkastelu.

Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on löytää ”yksi todellisuus ja sen lainalaisuudet” suuresta joukosta erilaisia ihmisiä ja erilaisia mielipiteitä. Koska tämä ei arkielämässä ole mahdollista tulkitsee tutkija olemassa olevia useita todellisuuksia pyrkien objektiivisuuteen ja luotettavuuteen. Tutkimuksen metodologian muodostavat tutkijan ja tutkittavan suhde, käsitykset sekä arvot todellisuudesta. Kvantitatiivisessa metodologiassa, jota tässä tutkimuksessa käytetään, työkaluina ovat teoriat ja hypoteesit, joiden lainalaisuuksia testataan. Teoriat ja hypoteesit on ”eristetty” muusta todellisuudesta ja määritelty numeerisesti. Kvantitatiivisen metodologian heikkouksia ovat keskivertojen hakeminen, jolloin marginaalissa olevat ilmiöt jäävät huomioitta sekä historiattomuus, sillä kvantitatiivisen tutkimuksen tulokset ovat aina vain poikkileikkauksia. (Lehto 1998, 208-226.)

Aikaisempina vuosikymmeninä työhyvinvoinnin ja kuormittavuuden tutkimuksessa pystyttiin varsin yksiselitteisesti tutkimaan työn fyysistä kuormittavuutta ja fysiologisia ongelmia. Ylempien toimihenkilöiden työn kuormittavuutta ei kuitenkaan voida mitata fyysistä kuormittavuutta tutkimalla. Työhyvinvoinnin tutkimiseen tarvitaan abstrakteja käsitteitä, kuten ”kiire, lisääntyvät vaatimukset, vaikuttamis- ja kehittämismahdollisuudet, stressi, epävarmuus ja erilaiset uhkatekijät” (Rautio 2010, 23). Ylempien toimihenkilöiden työhön liittyy lisäksi työn ja vapaa-ajan sekoittuminen ja ihminen ja hänen elämänsä on nähtävä kokonaisuutena, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Enää ”työ ei ole vain työtä”, jota tehdään palkan vuoksi, vaan pyritään työhön, jossa on mahdollista toteuttaa itseään ja nauttia työn tekemisestä (Kalliola 2010, 88). Voi olla haasteellista yhdistää perhe ja omalla persoonalla

tehtävä työ kiireiseksi koetussa maailmassa, mutta myös teemojen tutkiminen on haasteellista, sillä moniulotteiset asiat näkyvät eri tavoilla ihmisten arjessa. Tilastollisen tutkimuksen avulla voidaan kuitenkin hakea ilmiöiden syy- ja seuraussuhteita sen todellisuudesta.

Tärkeä osa kvantitatiivista tutkimusta on nojata aikaisempien tutkimusten teoriaan tutkitusta teemasta. Sen avulla tutkimuksen tuloksia voidaan verrata omassa viitekehyksessään. (Hirsjärvi ym. 1998, 139.) Tässä tutkimuksessa työhypoteesina on rakennettu aikaisempien tutkimusten pohjalta, että ylempien toimihenkilöiden tekemä asiantuntijatyö on raskasta ja aikaa vievää, mutta samaan aikaan antoisaa ja tuo mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan ja laajentaa sosiaalisia piirejä, mikä tuo elämään positiivista sisältöä haastavan työn rinnalle. Toisena tutkimuskysymyksenä on perheen ja työn yhdistäminen ylempien toimihenkilöiden ikäryhmässä 35–45-vuotiaat. Kolmas tutkimuskysymys käsittelee työn joustavuutta ja työhön sitoutumista. Tarkastellaan, miten työn joustot koetaan ylempien toimihenkilöiden ryhmässä ja auttavatko jouston mahdollisuudet työelämässä sitoutumaan työpaikkaan paremmin. Aiheiden tutkimiseen ei ole olemassa yhtä kysymystä tai indikaattoria, siksi teemaa tutkitaan työhyvinvoinnin ja perheen ja työn yhdistämistä koskevien kysymysten kautta sekä tutkimalla työhön sitoutumisen ja työn joustavuuden korrelaatiota Hyvä työ, pidempi työelämä -kyselyn vastauksista. Survey-kyselyn vastausten avulla pyritään hahmottamaan kokonais kuvaa 2010-luvulla 35–45-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden työelämästä.

### 5.3 Tutkimusasetelma: tutkimusaineisto, menetelmä sekä analyysi

Hyvä työ pidempi työura -hankkeessa tutkitaan Yksilötutka-kyselyn avulla hankkeeseen osallistuvien yritysten henkilöstön työhyvinvointia ja edellytyksiä toimia tehtävässään tulevina vuosina. Kysymykset on lajiteltu työkykytalon eri kerrosten mukaan teemoittain. Työn ja ihmisen voimavaroja kartoittavia kerroksia tutkimalla päästään kurkistamaan perheen ja työn yhteensovittamisen tilanteeseen hankkeeseen osallistuneissa teknologiayrityksissä. Tutkimuksessa käytän aineistona työhyvinvointi hankkeen aikana tehtyä Yksilötutkakyselyä. Tässä tutkimuksessa ei tutkita työhyvinvointihankkeen tuomaa muutosta, vaan keskitytään asiantuntijatyötä tekevän luovan luokan työolojen ja työn ja perheen yhdistämisen tutkimiseen. Siksi tutkimuksessa käytetään aineistona ensimmäisen kierroksen kyselyaineistoa eli kyselyitä, jotka yrityksissä on tehty ennen hankkeen aloittamista. Hankkeen aineisto on muodostunut hanketta varten tehdyissä kyselytutkimuksissa vuosina 2012–2014 tilanteen ja muutoksen kartoittamiseen, siitä huolimatta sitä voidaan käyttää myös tämän kaltaisessa tutkimuksessa soveltuvien osien. Tilastollisissa analyyseissä käytetään joukkona 35–44-vuotiaita ylempiä toimihenkilöitä sekä työntekijöitä.

Tutkimuksessa käytetyssä aineistossa käytetyn perusjoukon koko on 3755. Perusjoukosta 35-44-vuotiaita on 1119 (29,8 prosenttia) ja ikäryhmästä luovaan luokkaan sisällytettyjä havaintoyksiköitä ovat ylemmät toimihenkilöt ja ylin johto, joita on yhteensä 316. Vastaaajajoukko on sukupuolijakaumaltaan miesvaltaista, sillä naisia vastaajista on vain 23,9 prosenttia. Työntekijäryhmistä työntekijöitä on 41,5 prosenttia ja ylempiä toimihenkilöitä ja ylintä johtoa yhteensä 27,4 prosenttia. (Kts. Liite 2)

Kyselytutkimuksessa yritysten työntekijät ovat vastanneet työhyvinvointia koskeviin kysymyksiin Likert-asteikolla (1-10) Työkykytalon eri kerroksia koskeviin kysymyksiin (Liite 1). Surveykyselyn kysymykset lähestyvät kyselyyn osallistujan työhyvinvointia seuraavista osa-alueista (Liite 2):  
terveys ja toimintakyky

1. Osaaminen
2. Arvot, asenteet ja motivaatio
3. Työ, työolot ja johtaminen
4. Perhe ja lähiyhteisö

Jokaiseen aihealueeseen liittyvistä kysymyksistä muodostuu keskiarvo kertomaan työkykytalon eri kerrosten tilannetta ja kaikkien kysymysten vastausten keskiarvolla määritetään henkilön työkykyindeksi.

Työhyvinvointia on kyselyaineiston avulla tutkittu kaikki kysymykset (Liite 1) sisältävällä summamuuttujalla, joka on nimeltään työhyvinvointi-indeksi. Sen avulla on laskettu kokonaisarvio henkilön työhyvinvoinnista sekä tulevaisuudessa työssä jaksamisesta. Tutkimuksessa käytetäänkin työhyvinvointi-indeksiä suoraan työhyvinvoinnin tutkimiseen, sillä kyseessä on laaja näkemys työhyvinvointiin, jota ei voida yhdellä kysymyksellä määrittää kattavasti.

Tässä tutkimuksessa käytetään työhyvinvointia kuvaavina muuttujina työkykyindeksiä sekä luokiteltua työkykyindeksiä. Luokiteltua työkykyindeksiä käytetään ristiintaulukoidessa ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden työhyvinvointi-indeksiä. Tilastollisen analyysin vertailun helpottamiseksi kaikkien kysymysten vastaukset on luokiteltu samalla asteikolla. Luokittelu on suoritettu taulukon 1. mukaisesti.



Taulukko 1. Luokiteltu työhyvinvointi-indeksi

Alkuperäinen työhyvinvointi-indeksi	Luokiteltu työhyvinvointi-indeksi
0-2,99	1
3-4,99	2
5-6,99	3
7-8,99	4
9-10	5

Luokittelun avulla tilastollisesta analyysistä saadaan tilastollisesti merkitsevä. Luokiteltua aineistoa käytettäessä tulokset ovat myös helpommin tulkittavia ja niitä voidaan käyttää ristiintaulukoinnissa, toisin kun kaikkien vastaajien saamia erilaisia työhyvinvointi-indeksi arvoja (Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto).

Tutkimuksessa käytössä olevasta kysymyspatteristosta käytetään summamuuttuja työhyvinvointi-indeksin lisäksi seuraavia haastattelukysymyksiä:

- Oletko sitoutunut työhösi?
- Sopivatko nykyiset työaikajärjestelyt sinulle?
- Kuinka hyvin kykenet sovittamaan yhteen työelämäsi ja perheesi?
- Onko sinulla riittävästi aikaa ja voimavaroja ystäville ja harrastuksillesi?

Lisäksi käytetään Työ ja perhe-elämä -indeksiä, joka muodostuu seuraavien kolmen kysymyksen keskiarvosta:

- Sopivatko nykyiset työaikajärjestelyt sinulle?
- Kuinka hyvin kykenet sovittamaan yhteen työelämäsi ja perheesi?
- Onko sinulla riittävästi aikaa ja voimavaroja ystäville ja harrastuksillesi?

5.3.1. Taustatekijät

Tutkittavat kysymykset on valittu aineistosta, sillä niiden kautta on mahdollista päästä tutkimaan kyselyyn vastanneiden kokemuksia työn ja perheen yhdistämisestä ja toisaalta vertaamaan eri työntekijäryhmien eroja työhön sitoutumisessa. Työhön sitoutumista tutkin kysymyksen ”Oletko sitoutunut työhösi?” avulla. Kysymys kertoo suoraan vastaajan kokemuksen työhön sitoutumisesta.

Taulukko 2. Ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon työhön sitoutumisen jakauma.

	Frekvenssi	Prosentti
Luokiteltu 1,00	8	2,4
arvo 2,00	5	1,5
3,00	17	5,2
4,00	105	31,8
5,00	184	55,8
Yhteensä	319	96,7
Yhteensä	330	100,0

Taulukko 2 osoittaa, että suurin osa asiantuntijantyötä tekevistä on hyvin tai erittäin sitoutuneita työhönsä. Vähäistä sitoutumista työhönsä kokee vain pieni osa ylemmistä toimihenkilöistä tai ylimmästä johdosta.

Vastaajan varsinainen kokemus työn ja perheen yhteensovittamisesta selvitetään kysymyksellä ”Kuinka hyvin kykenet sovittamaan yhteen työelämäsi ja perheesi?”. Luokitellut tulokset esitetään taulukossa 3.

Taulukko 3. 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon työn ja perheen yhteensovittamisen jakauma.

	Frekvenssi	Prosentti
Luokiteltuarvo 1,00	13	3,9
2,00	14	4,2
3,00	40	12,1
4,00	127	38,5
5,00	119	36,1
Yhteensä	313	94,8
Yhteensä	330	100,0

Ylemmillä toimihenkilöillä ja ylimmällä johdolla on nähtävissä varsin suurta tyytyväisyyttä kokemuksestaan työn ja perheen yhteensovittamisessa. Toisaalta 8,1 prosenttia on arvioinut oman kokemuksensa asteikon loppupäähän.

Työaikajärjestelyillä työntekijät saavat joustoa työpäiviinsä, jolloin on mahdollista työskennellä eri työaikoina tai tehdä etätöitä tilanteen niin vaatiessa. Työaikajoustot ovat tärkeitä myös muille kuin

pienten lasten vanhemmille. Tutkittavan ryhmän kokemus tyytyväisyydestä työaikajoustoihin esitetään taulukossa 4.

Taulukko 4. 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon työaikajoustoihin tyytyväisyyden jakauma.

	Frekvenssi	Prosentti
Luokiteltuarvo 1,00	9	2,7
2,00	9	2,7
3,00	22	6,7
4,00	76	23,0
5,00	197	59,7
Yhteensä	313	94,8
Yhteensä	330	100,0

Yli puolet asiantuntijatyötä tekevistä kokee suurta tyytyväisyyttä työaikajoustoihin, joten ne ovat erittäin toimiva ja tärkeä osa työkuulttuuria ja perheiden mahdollisuutta tehdä yksilöllisiä päätöksiä.

Asiantuntijatyössä koetaan työpäivien olevan pitkiä ja työmatkojen vievän vapaa-aikaa. Aika ja voimavarat ystäville ja harrastuksille ovat tärkeitä, sillä työnteolle tarvitaan vastapainoa ja aikaa elpymiselle. Taulukossa 5 nähdään vastaajien kokemukset, kun vastaukset on luokiteltu.

Taulukko 5. 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon aika ja voimavarat ystäville ja harrastuksille.

	Frekvenssi	Prosentti
Luokiteltuarvo 1,00	24	7,3
2,00	33	10,0
3,00	57	17,3
4,00	127	38,5
5,00	72	21,8
Yhteensä	313	94,8
Yhteensä	330	100,0

Aikapula näkyy parhaiten tutkitussa ryhmässä, niin että aikaa harrastuksille ja ystäville ei ole toivotulla tavalla, kuten taulukossa 5 esitetty jakauma osoittaa. Työaikajoustot ja muut työjärjestelyt auttavat raivaamaan aikaa perheen asioiden hoitamiseen. Vuorokauden tunnit eivät kuitenkaan riitä perheen aikuisten harrastuksille ja muiden usein samassa tilanteessa elävien ystävien näkemiseen.

Työ- ja perheindeksi kokoa summuuttujana kolmen kysymyksen keskiarvon. Tarkoituksena on saada kokonaisvaltainen arvio vastaajan kokemuksesta työn ja perheen yhdistämisessä. Kysymykset kattavat sekä työn ja perheen yhteensovittamisen sekä muut vapaa-ajan harrastukset ja ystävien kanssa ajan viettämisen. Taulukossa 6 on kyselyyn vastanneiden kokemus työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä.

Taulukko 6. 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon luokiteltu Työ- ja perheindeksin jakauma.

	Frekvenssi	Prosentti
Luokiteltu arvo 1	8	2,4
2	21	6,4
3	50	15,2
4	160	48,5
5	74	22,4
Yhteensä	313	94,8
Yhteensä	330	100,0

Koko summuuttujaindeksin arvot ovat ylemmillä toimihenkilöillä ja johdolla hyviksi tai varsin hyviksi taulukossa 6. Kolme erilaista kysymystä aiheuttaa jonkin verran hajontaa arvoihin. Yli viides osa kokee asioidensa olevan erittäin hyvin, mutta 8,8 prosenttia on ilmoittanut kokemuksensa olevan epätyydyttävä.

5.3.1 Kyselyaineistoiston tunnusluvut

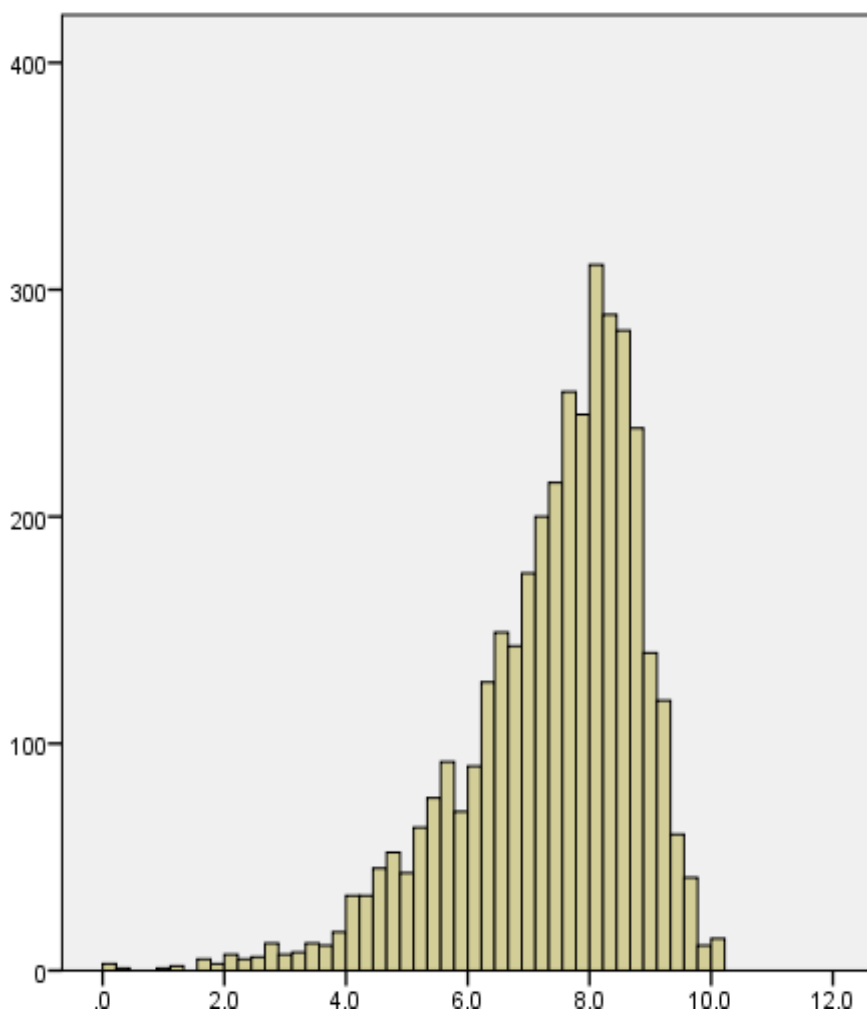
Tämän tutkimuksen kohteena olevien 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden vertaamiseksi on kaiken ikäisistä ja eri työntekijäryhmistä tehty luokiteltu työhyvinvointi-indeksi, joka esitetään taulukossa 7.

Taulukko 7. Kaikkien työntekijäryhmien ja ikäluokkien luokiteltu työhyvinvointi-indeksi

Luokiteltu työhyvinvointi-indeksi	Frekvenssi	Prosentti
1	49	1,3
2	244	6,5
3	925	24,6
4	2137	56,9
5	246	6,6
<b>Yhteensä</b>	<b>3601</b>	<b>95,9</b>
<b>Puuttuvat</b>	<b>154</b>	<b>4,1</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>3755</b>	<b>100</b>

Kuten taulukosta 7. ilmenee, niin suuri osa kyselyyn vastaajista kokee työhyvinvointinsa hyväksi. Erittäin huonoksi työhyvinvoinnin kokevia on erittäin pieni vähemmistö ja huomattavasti vähemmän kuin esimerkiksi erittäin hyväksi työhyvinvointinsa kokevia.

Kuvasta 2. saa tarkan käsityksen luokittelemattoman työhyvinvointi-indeksin jakautumasta kaikkien ikäryhmien ja työntekijäryhmien työhyvinvointi-indeksistä.



Kuva 2. Kaikkien ikäryhmien ja työntekijäryhmien työhyvinvointi-indeksi (N=3712).

Kuvassa 2. Histogrammin x-akselilla on työhyvinvointi-indeksiä kuvaava arvo ja y-akselilla saatujen frekvenssien määrä. Myös kuva osoittaa työhyvinvointi-indeksin painottuvan yläpäähän eli hyviin työhyvinvointikokemuksiin. Kaikkien ikäryhmien ja työntekijäryhmien työhyvinvointi-indeksiä voidaan verrata 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden työhyvinvointi-indeksiin. Tässä tutkimuksessa tutkittavan ryhmän hyvinvointia leimaa asiantuntijatyön kokeminen ”kivana, mutta kovana” (Mamia 2009, 44).

Taulukossa 8. kaikkia työntekijäryhmiä ja ikäryhmiä verrataan tutkimuksen kohdejoukkoon 35-44-vuotiaisiin ylempiin toimihenkilöihin luokitellun työhyvinvointi-indeksin osalta.

Taulukko 8. 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon luokiteltu työhyvinvointi-indeksi (N= 316).

Luokiteltu työhyvinvointi-indeksi	1	2	3	4	5
Prosentti	0,6%	5,1 %	19,3 %	68,4%	6,6%

Taulukko 8 osoittaa, että 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon kokemustyöhyvinvoinnista on parempi verrattuna kaikkiin ikäryhmiin ja työntekijäryhmiin. Kun kaikista ryhmistä 81,5 prosenttia saa työhyvinvointi-indeksistä arvon 3 tai 4, niin taulukossa 7 arvon 3 tai 4 saa jopa 87,7 prosenttia.

### 5.3.2. Eri työntekijäryhmien hyvinvointi-indeksit

Tässä luvussa tutkitaan eri työntekijäryhmien eli ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon sekä työntekijöiden eroja työhyvinvointi-indeksissä ikäluokassa 35-44-vuotiaat. Ristiintaulukoimalla ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden työhyvinvointi-indeksi, voidaan selvittää kuinka työntekijäryhmien vastausjakaumat eroavat toisistaan.

Taulukko 9. Henkilöstöryhmän ja työhyvinvointi-indeksin ristiintaulukointi

	Luokiteltu työhyvinvointi-indeksi					Yhteensä
	1	2	3	4	5	
Henkilöstöryhmä:	9	52	158	203	19	441
<div> <div></div> <div>Työntekijä</div> </div>	2,0%	11,8%	35,8%	46,0%	4,3%	100,0%
<div> <div></div> <div>Ylin johto ja ylempi toimihenkilö</div> </div>	2	16	61	216	21	316
	0,6%	5,1%	19,3%	68,4%	6,6%	100,0%
Yhteensä	11	68	219	419	40	757
	1,5%	9,0%	28,9%	55,4%	5,3%	100,0%

Ristiintaulukoinnin edellytykset ovat, että kaikkien frekvenssien  $n > 1$  ja korkeintaan frekvensseistä 20 prosenttia  $n > 5$ . Nämä edellytykset täyttyvät henkilöstöryhmän ja luokitellun työhyvinvointi-indeksin ristiin taulukoinnissa. Khiin neliötestin tulos on ristiin taulukoinnissa  $p=,000$ . Tulos on siis merkitsevä ja eri työntekijäryhmillä on eroa työhyvinvointi-indeksin arvoissa. Taulukon 9. arvoista on nähtävissä ylempien toimihenkilöiden ja ylemmän johdon parempi työhyvinvointi-indeksi. Kumpikin ryhmä saa suurimman osuuden indeksissä 4, mutta ylemmillä toimihenkilöillä ja ylemmällä johdolla (68,4 prosenttia) se on huomattavasti suurempi kuin työntekijöiden ryhmällä (46,0 prosenttia). Työntekijöiden ryhmällä on selvempää painottumista pienempiin työhyvinvointi-indeksin arvoihin.

### 5.3.3. Työaikajoustojen ja työhön sitoutumisen yhteys

Erityisesti metalliteollisuudessa on ollut tapana joustaa työajoissa sekä työnantajan että työntekijän eduksi. Joustojen avulla on työnantaja voinut tasata työmäärää tuotannon sopeuttamiseksi ja tuottavuuden parantamiseksi. Toisaalta työntekijä on hyötynyt joustoista voidessaan sovittaa työn ja perheen paremmin yhteen tai parantaakseen työssä jaksamista. Joustavuus pitkäänkin nähdä kummankin osapuolen etuna, sillä näin siitä hyötyvät kaikki. Yleinen tapa lisätä joustoa työpaikalla on liukuva työaika, joka mahdollistaa työntekijöille heille parhaiten sopivan työajan. Työaikapankkiin ”kerätään” tunteja, jotka voi myöhemmin joustoa tarvitessa käyttää vapaana. Työaikasaldo tasataan tietyn väliajoin, jolloin ylimääräiset tunnit maksetaan rahana. Joustot voivat olla myös mahdollisuus etätyöhön muualla kuin työpaikalla, jolloin työmatkaan kuluva aika ei vie aikaa vapaa-ajalta. Työaikajoustoihin liittyvät ongelmat liittyvät tiimityöhön, jolloin tiimin jäsen joustohaluttomuuden tai muun syyn takia saattaa vaikeuttaa muiden mahdollisuuksia joustoihin. Työaikojen joustavuus voi aiheuttaa työhön vahvasti sitoutuneille ongelmia, kun työaikaa ei ole määritelty on työstä irtautuminen vaikeaa ja työpäivät saattavat venyä jaksamisen rajamaille. Työaikajoustojen huonot puolet eivät työnantajan kannalta siis ole pelkästään liian vähäinen, vaan myös liiallinen uupumukseen johtava työnteon määrä, tämä tutkimusten mukaan suurin ongelma nimenomaan asiantuntijatyössä. Työssä joustaminen vaatiikin ammattitaitoista ja kokonaisuuden ymmärtävää johtamista, jotta kaikilla osapuolilla olisi mahdollisuus hyötyä työn ja työaikojen joustavuudesta (Uhmavaara ym. 2005, 65-76, Pyöriä 2010, 51.)

Tässä tutkimuksessa työhön sitoutumisen ja työaikajärjestelyjen yhteyttä tutkitaan Pearsonin korrelaatiokertoimella. Näin voidaan määrittää miten työhön sitoutuminen ja työaikajoustot korreloivat ylemmillä toimihenkilöillä 35-44-vuotiaiden ikäryhmässä. Kirjallisuuden mukaan monet kokevat



pitkien työpäivien osoittavan sitoutumista työhön ja irtisanomisen pelossa tehdään pitkiä työpäiviä sitoutumisen osoittamiseksi. Taulukossa 10. on korrelaatiokerroin määrittämällä voitu tutkia vaikuttaako mahdollisuus työaikajoustoihin työhön sitoutumiseen.

Taulukko 10. Työhön sitoutumisen ja työaikajoustojen korrelaatio.

		Työhön sitoutuminen	Työaikajoustot
Työhön sitoutuminen	Pearson korrelaatiokerroin	1	,333**
	p-arvo		,000
Työaikajoustot	Pearsonin korrelaatiokerroin	,333**	1
	p-arvo	,000	

Työhön sitoutumisella ja työaikajoustoilla on positiivista riippuvuutta (0,333) toisistaan ja se on tilastollisesti merkitsevä, kun  $p= 0.00$ . Taulukossa 10. esiteltävän analyysin mukaan työaikajoustot liittyvät työhön sitoutumiseen ja sitä olisi mahdollista käyttää hyväksi työpaikoilla työhön sitoutumista parantamaan. Erityisesti ruuhkavuosia elävät perheelliset, joita tässä analyysissä on tutkittu, hyötyisivät työaikajoustoista, mutta myös perheettömät voisivat käyttää työaikajoustoja hyväkseen.

Varianssianalyysin avulla voidaan tutkia samaa aihetta eli työhön sitoutumisesta työntekijäryhmän mukaan. Työntekijäryhmät tässä analyysissä ovat työntekijät sekä ylemmät toimihenkilöt ja ylin johto 35-44-vuotiaiden ikäryhmässä. Analyysissä työhön sitoutuminen on kvantitatiivinen muuttuja ja työntekijäryhmä kvalitatiivinen muuttuja ja näiden riippuvuutta tutkitaan varianssianalyysin avulla. Taulukon 11. ja 12. esitettävässä varianssianalyysissä tutkitaan, että ovatko ryhmien keskiarvot samat, jolloin riippuvuutta ei ole vai eri suuret, jolloin riippuvuutta on. (Leppänen 2004, 30.)

Taulukko 11. Varianssianalyysi 35-44-vuotiaiden työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden työhön sitoutumisesta.

	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe	95% luottamusväli	
Työntekijät	448	7,830	2,0240	,0956	7,642	8,018
Ylemmät toimihenkilöt ja ylin johto	319	8,288	1,7728	,0993	8,093	8,484
Yhteensä	767	8,021	1,9355	,0699	7,884	8,158

Taulukko 12. Varianssianalyysin tulokset eri työntekijäryhmien työhön sitoutumisesta.

	Vapausasteet	Testisuure F	p-arvo
Työntekijäryhmien välinen	1	10,565	,001
Työntekijäryhmien sisäinen	765		
Yhteensä	766		

Testin p-arvon ollessa < 0,05 hyväksytään se, että varianssit eivät ole yhtä suuret ja eri työntekijäryhmillä on eroa työhön sitoutumisessa. Taulukoissa 11 ja 12 nähdään, että työntekijäryhmien erosta kertoo jo kokemus sitoutumisesta, joka työntekijöiden ryhmässä on selvästi alhaisempi kuin ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon ryhmässä. Työntekijöiden ryhmässä on toisaalta enemmän vaihtelua, sillä hajonta on suurempaa kuin ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon ryhmässä.

Työaikajousten ja työhön sitoutumisen yhteys johtuu työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuudesta, jossa keskinäinen luottamus synnyttää positiivisen kierteen. Työnantajan työaikajoustit osoittavat luottamusta, joka tuo työntekijälle positiivisia kokemuksia työstä ja lisää sitoutumista työnantajaan. Asiantuntijatyössä positiivinen kierre syntyy helposti luonnostaan, sillä kaikilla työntekijöillä on oma vastuualueensa. Kun työn edistyminen on omalla vastuulla, niin voidaan tehdä missä tai milloin vain. (Blom 2009, 201.)

5.3.4. Työn ja perheen yhdistäminen

Keskiarvolla ja keskihajonnalla tutkitaan ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden ryhmästä työ ja yksityiselämä -summamuuttujan tulokset. Tutkitaan siis eri työntekijäryhmien ikäryhmässä 35-44-vuotiaat eroja käsityksessä työn ja perheen yhdistämisessä. Summamuuttujassa on kolmen erillisen kysymyksen vastaukset:

- Sopivatko nykyiset työaikajärjestelyt sinulle?
- Kuinka hyvin kykenet sovittamaan yhteen työelämäsi ja perheesi?
- Onko sinulla riittävästi aikaa ja voimavaroja ystäville ja harrastuksillesi?

Näiden kolmen kysymyksen muodostaman summamuuttujan jakauma näkyy taulukossa 13.

Taulukko 13. Kahden työntekijäryhmän kokemus työn ja perheen yhteensovittamisesta.

	Henkilöstöryhmä	N	Keskiarvo	Keskihajonta	Keskivirhe
Työ ja perhe-elämä	Työntekijät	449	7,078	2,2168	,1046
	Ylin johto ja ylemmät toimihenkilöt	313	7,529	1,8148	,1026

Levenen testin p-arvon ollessa 0,000 (<0,05) ja t-testisuureen p-arvo on 0,002 (<0,05) niin voidaan päätellä, että työntekijäryhmien kokemuksessa perheen ja työn yhdistämisestä on eroa työntekijöiden ja ylempien toimihenkilöiden välillä. Taulukosta 13 nähdään, että työntekijöiden vastauksien keskiarvon ollessa 7,1 ja ylempien toimihenkilöiden ja ylemmän johdon vastauksien keskiarvon ollessa 7,5 on ero merkitsevä 95 prosenttia luottamusvälillä.

Summamuuttujan kysymyksistä ensimmäinen, joka koskee työaikajärjestelyjä vaikuttaa kahden jälkimmäisen kysymyksen työn ja perheen sekä ystävien ja harrastusten sovittamista elämään vastauksiin. Jos työaika ei tarjoa minkäänlaisia joustomahdollisuuksia, niin kaikki aika elämässä menee helposti työn ja perheen parissa 35-44-vuotiaiden ikäryhmässä. Toisaalta aikaisemmin viitattujen tutkimusten mukaan asiantuntijatyötä tekevät kokevat työn olevan niin monipuolista, että harrastuksia ei juurikaan kaivata ruuhkavuosien aikana. Harrastukset saattavat olla työntekijäryhmälle näin ollen tärkeämpiä ja niiden kanssa haluttaisiin viettää enemmän aikaa työn vastapainoksi.

5.3.5. Sukupuolen merkitys kokemuksessa työn ja perheen yhdistämisessä

Työssä käymisen lisäksi perheelliset joutuvat tekemään paljon palkatonta työtä, hoitamaan lapsia, pesemään pyykkiä, laittamaan ruokaa sekä siivoamaan. Miesten ja naisten ero näiden töiden tekemisessä on ollut historiallisesti suuri ja vaikka ero on kaventunut viime vuosikymmeninä, naiset tekevät edelleen enemmän kotitöitä kuin miehet. Tilastokeskuksen ajankäyttötutkimuksen (2005) mukaan naiset tekevät suuren osan kotitöistä, ostoksista ja huoltotöistä.

Tutkitaan eroja miesten ja naisten välillä ristiin taulukoimalla naisten ja miesten perheen ja työn yhteensovittamisen indeksi. Naiset joutuvat tekemään isompia valintoja työn ja perheen yhdistämisessä jo biologian vuoksi. Toisaalta naiset tutkimusten mukaan kokevat työn mieleisenä vastapainona perheelle ja saavat työstä positiivista energiaa, joka auttaa jaksamaan ja korvaa harrastukset. Taulukon 14. ristiintaulukoinnissa selvitetään sukupuolten kokemusta työn ja perheen yhdistämisestä.

Taulukko 14. Sukupuolen ja luokitellun työ- ja perheindeksin ristiintaulukointi 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon ryhmässä.

	Luokiteltu Työ- ja perheindeksi					Yhteensä
	1	2	3	4	5	
Sukupuoli	5	15	32	126	60	238
Mies	2,1%	6,3%	13,4%	52,9%	25,2%	100,0%
Nainen	3	6	18	34	14	75
	4,0%	8,0%	24,0%	45,3%	18,7%	100,0%
Yhteensä	8	21	50	160	74	313
	2,6%	6,7%	16,0%	51,1%	23,6%	100,0%

Tilastollisesti merkitsevät ristiintaulukoinnin edellytykset täyttyvät tässä analyysissä, sillä kaikkien frekvenssien  $n > 1$  ja korkeintaan frekvensseistä 20 prosenttia  $n > 5$ . Ristiintaulukoinnissa määritellyn khiin neliön testisuuren  $p=.152 > 0.05$ , joten sukupuolella ja työn ja perheen yhdistämisestä koettavilla tuntemuksilla ei ole riippuvuutta sukupuolen kanssa. Tämä helposti nähtävissä taulukosta 14, jossa kummallakin sukupuolella on hyvin samanlaisia prosentuaalisia osuuksia luokitellun indeksin eri arvoissa, naisten kuitenkin kokiessa hivenen heikompaakin hyvinvointia perheen ja työn yhdistämisestä sekä mahdollisuuksista ja voimavaroista harrastuksiin ja muuhun vapaa-ajan viettoon. Tämä kertoo

perheiden sisäisestä tasa-arvosta, siitä kuinka kumpikin vanhempi sitoutuu perheen ja työn yhdistämiseen arjessa. Tämän tutkimuksen puitteissa ei kuitenkaan voida tarkentaa kuinka kotityöt tai lasten hoitaminen perheissä jakautuu.

## 7. Päättäntö

### 7.1. Tulosten yhteenveto ja tulkinta

Tässä luvussa analysoidaan tilastollisen analyysin tuloksia kaikkien tutkimuskysymysten osalta ja arvioidaan kriittisesti tutkimuksen tarkkuutta ja tutkimusasetelmaa.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää asiantuntijatyötä tekevien 35-44-vuotiaiden kokemusta työn ja perheen yhdistämisestä. Hyvä työ -pidempi työura -projektissa oli saatu kokemuksia, joiden mukaan erityisesti tällä ikäryhmällä oli suurempia hankaluuksia parantaa työhyvinvointiaan projektin puitteissa ja siksi aiheesta kiinnostuin. Tutkimusasetelma muodostui jo projektin jo valmiin kyselyaineiston perusteella. Projektissa oli kuitenkin keskitytty tutkimaan kokemuksia työn ja perheen yhteensovittamisesta, joten tutkimus oli mahdollista. Työntekijät otettiin vertailuryhmäksi tutkimukseen työntekijöiden erilaisen työnkuvan vuoksi. Aikaisempien tutkimusten mukaan odotettavissa oli, että asiantuntijatyötä tekevillä olisi parempi työhyvinvointi ja parempi kokemus työn ja perheen yhdistämisestä työaikajärjestelyn vuoksi. Tulokset olivat samanlaisia myös omassa tutkimuksessani.

Onko 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon työhyvinvoinnissa eroa verrattuna saman ikäryhmän työntekijöihin?

Tilastollisen analyysin mukaan työntekijäryhmissä on eroja työhyvinvoinnin suhteen, kun ryhmien summamuuttujaa työhyvinvointi-indeksiä verrataan keskenään. Erityisesti kahteen huonoimpaan työhyvinvointiluokkaan työntekijöistä kuuluu 13,8 prosenttia ja ylemmistä toimihenkilöistä ja ylimmästä johdosta vain 5,7 prosenttia. Erot työntekijäryhmien välillä johtuvat monista seikoista. Erityisesti eroihin vaikuttavat varmasti erilaiset työnkuvat, mahdollisuus itsensä toteuttamiseen työssä, joustavammat mahdollisuudet työntekoon sekä vastuu omasta työstä ja sen edistymisestä. Kaikki yllä mainitut seikat vaikuttavat työhyvinvoinnin lisäksi työmotivaatioon ja työhön sitoutumiseen. Kun työstä saa tyydytystä monella osa-alueella, kasvaa myös työhyvinvointi.

Vaikuttavatko työaikajoustot työhön sitoutumiseen? Ja vaikuttaako työntekijäryhmä työhön sitoutumiseen?

Työaikajoustojen yhteyttä työhön sitoutumiseen testattiin tutkimalla niiden välistä korrelaatiota, joka tutkittavan ryhmän keskuudessa on selkeän positiivisesti korreloiva. Tilastollinen analyysi osoittaa, että työaikajoustot koetaan henkilöstön keskuudessa tärkeäksi ja niiden avulla on työnantajalla mahdollisuus parantaa työhön sitoutumista ja jaksamista työssä erilaisten elämänvaiheiden aikana.

Tutkimuskysymykseen liittyvä varianssianalyysi vertaa ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon työhön sitoutumista työntekijöihin verrattuna. Tässäkin analyysissä tulos on selkeä. Työntekijät ovat vähemmän työhönsä sitoutuneita kuin asiantuntijatyötä tekevät ja se näkyy varianssianalyysissä tilastollisesti merkitseväenä erona.

Vaikuttaako työntekijäryhmä käsitykseen työn ja perheen yhdistämisestä?

Työntekijäryhmän vaikutus myös työn ja perheen yhdistämiseen on merkitsevät tilastollisen analyysin mukaan. Tutkimusta tutkittiin monipuolisella summamuuttujalla, jolloin aiheen eri puolet oli mahdollista saada analyysiin mukaan. Summamuuttujan keskimääräinen arvo ylempillä toimihenkilöillä ja ylimmällä johdolla oli 7,5 ja työntekijöillä 7. Vaikka työntekijöillä oli suurempaa vaihtelua summamuuttujan arvossa, niin ero on suuri. Tilannetta olisi mahdollista parantaa työntekijöiden työaikajoustoja parantamalla, jolloin kumpikin osapuoli voisi tarvittaessa joustaa ja näin lisätä parempaa kokemusta työn ja perheen yhdistämisestä ja sitä kautta parantaa työhyvinvointia.

Miten sukupuoli vaikuttaa kokemukseen työn ja perheen yhdistämisestä 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ja ylimmän johdon keskuudessa?

Sukupuolella on jonkin verran merkitystä kokemuksessa työn ja perheen yhdistämisestä. Naiset ovat perinteisesti vastanneet enemmän kodista ja perheestä ja siksi huono omatunto saattaa herkemmin haitata naisia työpäivien venyessä ja kotielämän kärsiessä. Tulos kuitenkin osoittaa, että yleisesti ottaen miehet vastaavat tasa-arvoisesti perheen ja työn yhdistämisestä perheissä. Huomioitavaa tutkimuksessa on, että aineistoissa on selkeästi enemmän miesvastaajia. Esimerkiksi summamuuttujaan työn ja perheen yhdistämisestä on saatu vastaus joukolta, jossa  $\frac{3}{4}$  on miehiä. Syynä sukupuolijakaumaan on, että työhyvinvointiprojekti on toteutettu teollisuuden ja teknologian alalla, joka on miesvoittainen ala.

## 7.2. Pohdinta

Työ, vapaa-aika ja perhe-elämä ovat kaikki isoja osia ihmisen elämässä, jotka väistämättä vaikuttavat toisiinsa. Työn vaikutus perhe-elämään on kuitenkin suurempi, kun perhe-elämän työhön. Toiässä on ”pakko” jaksaa, vaikka kotona menisinkin huonommin. Tämän asian tutkiminen haasteellista, sillä tulosten saamiseksi tarvittaisiin tarkkaa tietoa tutkittavien kotiloista sekä työstä ja näiden yhdistämisestä. Perhe-elämän ongelmat voivat olla väliaikaisia ja tällöin niistä selviäminen voi

onnistua helpostikin työelämän kärsimättä. Työelämän nopea tahti ei kuitenkaan salli pitkiä heikomman työpanoksen jaksoja, joten työntekijän jaksettava usein väkisinkin. Kääntöpuolena monet kokevat laiminlyövänsä perhe-elämää ja kotiasioita työn vuoksi. Kotiasioiden laiminlyöntiä eivät välttämättä aiheuta pelkät ongelmat työssä vaan myös kova kiire, joka johtuu hyvästä taloudellisesta tilanteesta ja sitä ei siksi koeta välttämättä varsinaiseksi ongelmaksi ainakaan työpaikalla. (Mamia 2009, 51.)

Työn ja perheen yhdistämiseen ei ole olemassa yhtä ainoaa mallia, sillä jo pelkästään tässä tutkimuksessa tutkitun 35-44-vuotiaiden ylempien toimihenkilöiden ryhmän työnkuvat ja ongelmat eivät ole samanlaisia, siksi asiaan vaikuttavien poliittisten päätösten on tuota joustavuutta ja tasa-arvoa työpaikoille ja perheeseen. Työn ja perheen yhdistämiseen voidaan vaikuttaa valtakunnan politiikan sosiaalipoliittisten päätösten lisäksi myös työpaikkojen henkilöstöosastoilla ja muissa työpaikkojen organisaatioissa. Koska jo valmiiksi erilaiset tilanteet ja lähtökohdat perheissä ja työpaikoilla muuttuvat on parempaan työ- ja perhe-elämään tähtäävän työn oltava pitkäjänteistä eikä pelkästään projektitasolle jäävää (Lammi-Taskula ym. 2004, 171).

Minna Salmen (2004, 173) mukaan suuri osa työntekijöiden toiveista työn ja perheen yhteensovittamisen suhteen koskevat pääasiassa työn organisointia, jolloin työvuorot ja -ajat olisivat perheelliselle sopivia. Suomessa ongelmana ei siis yleensä ole lastenhoito, eikä työpaikoilta odoteta erikoiskohtelua. Myös tässä tutkimuksessa analysoitiin ylempien toimihenkilöiden ikäryhmässä 35-44-vuotiaat työaikajärjestelyjen vaikutusta työhön sitoutumiseen ja tuloksena on, että työhön sitoutumisella ja työaikajärjestelyillä on korrelaatiota keskenään. Kaikilla työpaikoilla ei voida muuttaa työaikoja ja esimerkiksi prosessityössä kaikkien on oltava paikalla oman työvuoronsa ajan ja siksi työaikajärjestely on usein vaikea tehdä. Ylemmät toimihenkilöt yleensä työskentelevät olosuhteissa, joissa työaikajoustoja ja -järjestely on mahdollista tehdä tarpeen mukaan.

Työaikajärjestelyjen pyytäminen voi olla vaikeaa, sillä edelleen monissa työpaikoissa koetaan, että pitkät työpäivät ovat osoitus ahkeruudesta ja sitoutumisesta. Tässä työssä tehdyn tilastollisen analyysin mukaan työpaikoilla olisi kuitenkin mahdollista parantaa työntekijöiden sitoutuneisuutta työaikajärjestelyjä tarjoamalla. Asiantuntijatyötä tekevät ylemmät toimihenkilöt ovat yleensä sijoitus yritykselle ja tästä sijoituksesta ei kannata luopua lyhyen aikaa kestävä erikoistilanteen eli pikkulapsivaiheen takia. Salmen mukaan (2004, 180) ongelmana ei olekaan usein tahto olla tekemättä parannuksia työjärjestelyihin, vaan työn organisoinnin uusien tapojen löytämisen ongelmat. Miten löytää sellaisia ratkaisuja työaikajärjestelyihin, joista on hyötyä mahdollisimman monille erilaisissa perhe-elämän tilanteissa ja mahdollisesti myös muunlaisissa elämäntilanteissa. Työpaikoilla tehtävät



järjestelyt eivät saa olla vain etuoikeutetun perheellisen joukon mahdollista käyttää, vaan on otettava eri-ikäisten ihmisten muuttuvat elämäntilanteet huomioon. Kaikkea tätä hankaloittaa kiivastahtinen työelämä, jota voidaan johtaa maapallon toiselta puolelta ja isojen kansainvälisten yritysten monikulttuuriset työskentelytavat eivät pysty aina huomioimaan pohjoismaalaista perhe-elämää.

Työnantajan lisäksi perheen ja työn yhdistämiseen vaikuttaa sosiaalipoliittiset päätökset ja lait, joiden rajoissa työnantajan pitää toimia. Tällä hetkellä perhevapaat Suomessa käyttää suurelta osalta nainen, osaksi asenteellisista syistä, toisaalta myös työnantajat eivät aina katso hyvällä miesten jäämistä kotiin. Monet poliittiset puolueet kannattavat perhevapaille 6+6+6-mallia, jossa sekä isällä että äidillä on kuuden kuukauden vanhempainvapaa eri aikaan, lisäksi vanhemmilla on mahdollisuus jakaa kuuden kuukauden vapaa haluamallaan tavalla. Tämä ei kuitenkaan ratkaise ongelmaa kuin lapsen elämän ensimmäisten puolentoista vuoden ajalta. Työnantajan työjärjestelyt korostuvat aikana, kun lapset ovat alle kouluikäisiä ja päivähoidossa. Sairaudet ja erikoistilanteet on hoidettava ja yleensä se vaatii toisen vanhemman poissaoloa töistä. Kouluikäisten lasten kanssa järjestelyjä vaativat koulujen pitkät loma-ajat sekä työpäiviä lyhemmät koulupäivät. Mahdollisia ratkaisuja perheen ja työn yhdistämiseen kouluikäisten lasten kanssa olisivat lyhemmät työpäivät tai lyhempi työviikko. Myös yksityisiä lastenhoitopalveluja on mahdollista käyttää. Ongelmana kummassakin tavassa on tulojen pienentyminen, kun palkkatulot pienenevät tai osa tuloista joudutaan käyttämään ulkopuolisen palkkaamiseen.

Tämän tutkimuksen työhypoteesina oli etukäteen, että ylemmillä toimihenkilöt kokevat parempaa työhyvinvointia ja suurempaa sitoutumistaan työhönsä, sillä ylempien toimihenkilöiden työssä yleensä on mahdollista toteuttaa itseään paremmin ja työaikajoustoihin ja järjestelyihin on paremmat mahdollisuudet. Tutkimuksen tilastollinen analyysi osoitti, että myös tutkimuksen aineistona olleeseen työhyvinvointiprojektiin osallistuneiden vastaukset vastasivat aikaisempia tutkimuksia ja työhypoteesia. Työntekijöiden työssä on työaikajärjestelyä vaikeuttavia asioita, kuten vuorotyö ja koneiden kanssa työpaikalla tehtävä työ. Tutkimukseni tulosten avulla on siis huomattavissa ero ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä. Jotta myös työntekijöiden työhyvinvointi paranisi ja sitoutuminen työhön olisi suurempaa työnantajien kannattaisi ottaa huomioon erilaisten perheiden tilanteet. Työntekijöiden parempi sitoutuminen toisi varmasti lisää innovatiivisuutta työpaikoille, kun osaavat työntekijät olisivat omalla persoonallaan mukana työpaikan kehittämisessä kokiessaan työaikajärjestelyillä voivansa parantaa omaa asemaansa työn ja perheen yhdistämisessä.

Tässä työssä mainittujen tutkimusten mukaan työnantajien on myös hyvä huomioida, että perheen ja läheisten hoivaamiseen käytetty aika ei ole pelkästään aikaa pois työstä, vaan osa ihmisten elpymistä

tulevaan työhön ja erilaisten taitojen kehittämistä, joista on hyötyä myös työelämässä. Harva työ nykypäivänä on sellaista, että toisten ihmisten kanssa ei joutuisi tekemään yhteistyötä. Kaikki erilaiset ihmiskontaktit tuottavat uutta sosiaalista pääomaa, jota voidaan käyttää hyväksi kaikilla muilla elämän osa-alueilla. Perheen ja työn yhdistäminen sujuvasti vaatisi myös asennetta, joka takaa kaikille työntekijöille mahdollisuuden erilaisiin työaikajärjestelyihin elämän varrella, jotta perheettömät ja perheet, joissa ei ole pikkulapsia eivät kokisi jäävänsä töihin paikkaamaan pienten lasten vanhempien muuttuvien tilanteiden vuoksi jäävää aukkoa. Tasapuolisuus työpaikalla parantaa työhyvinvointia ja auttaa löytämään uudenlaisia ratkaisuja erilaisten elämäntilanteiden hallintaan ja niiden aiheuttamaan aikapulaan.

Työn joustavuus on Ketolan (2009, 130) mukaan yksi yritysten menestystekijöitä. Ja oleellisempia ovat ”toiminnalliset kuin määrälliset joustavat työjärjestelyt”. Työjärjestelyitä voivat olla työaikajoustot, tiimityön teko sekä etätö. Sellaisilla aloilla, joissa työaikajoustot eivät ole mahdollisia on tärkeää, että työntekijöitä on tarpeeksi ja heidät on työllistetty pitkällä tähtäimellä, niin ettei joka työvuorossa ole eri ihmiset. Näin voidaan estää työntekijöiden yksipuolinen jousto erikoistilanteiden tai kiireen yllättäessä.

Työaikajärjestelyt antaa myös perheettömälle ihmiselle mahdollisuuden olla mukana vapaa-ajan sosiaalisissa verkostoissa ja rakentaa itselleen vapaa-aikaminää. Työpaikalle ei ole tarve kertoa, miten ja mihin työaikajoustopa käyttää, sillä kyseessä on yksityiselämä. Kaikki perheelliset eivät käytä vapaa-aikaansa samalla tavalla, kuten eivät perheettömäkään. Työaikajoustoihin pitää olla siis tasapuolisuus mahdollisuus perhetilanteesta riippumatta, sillä sen avulla voidaan parantaa myös työhyvinvointia ja työhön sitoutumista, eikä pelkästään työntekijän vapaa-ajanviettomahdollisuuksia.

## Lähdeluettelo

- Alasoini, Tuomo. 2014. Työn organisoinnin muutostrendit: teknis-taloudellinen ja sosio-kulttuurinen näkökulma. Teoksessa Pentikäinen, Leena (toim.). 2014 .Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja,30/2014. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 93-105.
- Antila, Juha. 2005. Veteen piirretty viiva?: Työn ja yksityiselämän välisen rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen Tutkimus. Helsinki. Työministeriö.
- Blom, Raimo & Hautaniemi, Ari (toim.). 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?. Helsinki. Gaudeamus.
- Blom, Raimo. 2009. "Rationaalisen organisaation" kriittistä tarkastelua. Teoksessa Blom, Raimo ja Ari Hautaniemi (toim.). 2009. Teoksessa Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?. Helsinki. Gaudeamus. s. 193-219.
- Florida, Richard. 2005. Cities and the Creative Class. New York. Routledge.
- Gould, Raija & Ilmarinen, Juhani & Järvisalo, Jorma & Koskinen, Seppo. 2006. Työkyvyn ulottuvuudet : Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki. Eläketurvakeskus.
- Hartikainen, Tiina. 2012. Hyvä työ, pidempi työura : Toimintamalli ja työkalut : Työkykytalo, Yksilö-Tutka 2.0, Työpaikka-Tutka 2.0. Helsinki. Teknologiainfo Teknova.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 1998. Tutki ja kirjoita. Kirjayhtymä.
- Hochschild, Arlie Russell. 1997. The Time Bind : When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York. Metropolitan Books.
- Hunt, Stephen. 2005. The Life Course: A Sociological Introduction. Basingstoke. Palgrave Macmillan.
- Ilmarinen, Juhani. 2006. Pitkää Työuraa! Ikääntyminen ja työelämän laatu Euroopan unionissa. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Isäksi ja äidiksi tullaan aina vain myöhempään – keskimääräinen ensisynnytysikä jopa 34 vuotta. Ylen uutiset.  
[http://yle.fi/uutiset/isaksi\\_ja\\_aidiksi\\_tullaan\\_aina\\_vain\\_myohempaan\\_keskimaarainen\\_ensisyntyysika\\_jopa\\_34\\_vuotta/7847099](http://yle.fi/uutiset/isaksi_ja_aidiksi_tullaan_aina_vain_myohempaan_keskimaarainen_ensisyntyysika_jopa_34_vuotta/7847099). Viitattu 18.3.2015.
- Jallinoja, Riitta. 2006. Perheen vastaisku: Familistista käännettä jäljittämässä. Helsinki. Gaudeamus.
- Jokinen, Eeva. 2005. Aikuisten arki. Helsinki. Gaudeamus.
- Julkunen, Raija & Nätti, Jouko & Anttila, Timo. 2004. Aikanyrjähdys: Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere. Vastapaino.

Kalliola, Satu. 2010. Voiko liialle työlle sanoa ”Ei”? Teoksessa Kantolahti, T. & Tikander, T. 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kantolahti, T. & Tikander, T. 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kasvio, Antti. 2014. Kestävä työ ja hyvä elämä. Helsinki. Gaudeamus.

Kauppinen T. & Mattila-Holappa, P. & Perkiö-Mäkelä, M. & Saalo, A. & Toikkanen, J. & Tuomivaara, S. & Uksulainen, S. & Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki. Työterveyslaitos.

KELA 2014. [www.kela.fi](http://www.kela.fi). Viitattu 23.3.2015.

Keinänen, Päivi. 1998. Työn luokitus työnä. Teoksessa Paananen, Seppo, Juntto, Anneli & Sauli, Hannele. (1998). Faktajuttu : tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere. Vastapaino, s. 43-58.

Ketola, Tanja. 2009. Työpaikkojen menestysreseptit. Teoksessa Blom, Raimo ja Ari Hautaniemi (toim.). 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?. Helsinki. Gaudeamus, s. 121-150.

Koistinen, Pertti & Mósesdóttir, Lilja & Serrano Pascual, Amparo (toim.). Emerging Systems of Work and Welfare. Work & Society ; 66. Bruxelles. P.I.E. Peter Lang.

Kurkela Reijo & Sauli, Hannele. 1998. Tilastolliset luokitukset ja arki. Teoksessa Paananen, Seppo & Juntto, Anneli & Sauli, Hannele. (1998). Faktajuttu: tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere : Vastapaino, s. 27-42.

Lammi-Taskula, Johanna & Minna Salmi. 2004. Puhelin, mummo vai joustava työaika?: Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki : Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

Lehto, Anna-Maija. 1998. Laatuja surveytutkimukseen. Teoksessa Paananen, Seppo & Juntto, Anneli & Sauli, Hannele. (1998). Faktajuttu : tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere : Vastapaino, s.207-232.

Leppälä, Raija. 2004. Ohjeita tilastollisen tutkimuksen toteuttamiseksi. Tampereen yliopisto.

Mamia, Tero. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, Raimo ja Ari Hautaniemi (toim.). 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?. Helsinki. Gaudeamus, s. 20-55.

Moisio, Elina & Huuhtanen, Heljä. 2007. Arki hallussa?: suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä työstä, perheestä ja vapaa-ajasta vuonna 2015: Delfoi-paneelin tuloksia. Helsinki. Työterveyslaitos.

Mustikkamäki, Nina. (2004). Näkökulmia yksilön sitoutumiseen ja alueiden kehityksen väliseen suhteeseen. Teoksessa Sotara, Markku ja Kati-Jasmin Kosonen (toim.). 2004. Yksilö, kulttuuri, innovaatioympäristö : Avauksia aluekehityksen näkymättömään dynamiikkaan. Tampere University Press, s. 88-113.

Paananen, Seppo & Juntto, Anneli & Sauli, Hannele (1998). Faktajuttu: tilastollisen sosiaalitutkimuksen käytännöt. Tampere. Vastapaino.

Pajarinen, Mika & Rouvinen, Petri. 2014. Uudet teknologiat ja työ. Teoksessa Pentikäinen, Leena (toim.). 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö, s. 33-52.

Pentikäinen, Leena (toim.). 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Raunio, Mika. (2004). Yhteisevoluutio osaajien työmarkkinoiden ylikansallistumisessa. Teoksessa Sotara, Markku ja Kati-Jasmin Kosonen (toim.). 2004. Yksilö, kulttuuri, innovaatioympäristö: Avauksia aluekehityksen näkymättömään dynamiikkaan. Tampere University Press, s. 57-87.

Rautio, Maria. 2010. Arvioinnin moniulotteisuus ja työhyvinvoinnin hallintamahdollisuudet. Teoksessa Kantolahti, T. & Tikander, T. 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. Työhyvinvointifoorumi. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna & Eskola, Jari & Kuula-Luumi, Arja & Rissanen, Riitta & Karvinen, Ikali. 2013. "Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto." [www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html) Viitattu 1.3.2015.

Salmi, Minna. 2004. Joko-tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla. Teoksessa Lammi-Taskula, Johanna & Salmi, Minna. 2004. Puhelin, mummo vai joustava työaika?: Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Helsinki. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, s. 113-128

Sotara, Markku & Kati-Jasmin Kosonen (toim.). 2004. Yksilö, kulttuuri, innovaatioympäristö: Avauksia aluekehityksen näkymättömään dynamiikkaan.

Tilastokeskus. Suomen virallinen tilasto (SVT): Ajankäyttötutkimus. Helsinki. Viitattu: 19.3.2015.

Tammelin, Mia. 2009. Identifying Finnish Dual-Earner Families` Work-Family Time Strategies. Teoksessa Koistinen, Pertti & Mósesdóttir, Lilja & Serrano Pascual, Amparo. 2009. Emerging Systems of Work and Welfare. Bruxelles. P.I.E. Peter Lang, s. 233-254.

Tovar, Francisco José & Revilla, Juan Carlos. 2009. An alternative View of Competence Based Management. Teoksessa Koistinen, Pertti & Mósesdóttir, Lilja & Serrano Pascual, Amparo. 2009. Emerging Systems of Work and Welfare. Bruxelles. P.I.E. Peter Lang, s. 27-40.

Uhmavaara, H. & Niemelä, J. & Melin, H. & Mamia, T. & Malo, A. & Koivumäki, J. & Blom, R. (2005). Joutaako työ?: joustavien työjärjestelyjen mahdollisuudet ja todellisuus. Helsinki. Työministeriö.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo. 2014. Hyvinvointia työstä: Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki. Tietosanoma.



## Yksilö-tutka 2.0.

Yksilö-tutkalla kartoitetaan mikä on työntekijän oma arvio työkykynsä ja työhyvinvointinsa tilasta tällä hetkellä.

### **Vastaaminen on vapaaehtoista ja se tehdään nimettömänä.**

Kyselyssä on 23 kysymystä. Ne on rakennettu Työkykytalon kerrosten ja viitekehyksen mukaisesti.

Kyselyssä on kaksi osaa: 1. Työhyvinvointi-indeksi 2. Työkyky-arvio

Kyselyssä käsitellään henkilön työhyvinvointia seuraavista näkökulmista:

1. terveys ja toimintakyky
2. osaaminen
3. arvot, asenteet ja motivaatio
4. työ, työolot, johtaminen
5. perhe ja lähiyhteisö

Kyselyn lopussa on laskentaohje työhyvinvointi-indeksillesi.

Vastaaajan taustatiedot

Yritys		
Työpaikka/osasto/tulosyksikkö		
Päivämäärä		
Sukupuoli	<input type="checkbox"/> Mies <input type="checkbox"/> Nainen	<input type="checkbox"/> alle 5 vuotta <input type="checkbox"/> yli 5 vuotta
Ikäryhmä	<input type="checkbox"/> <25 <input type="checkbox"/> 25-34 <input type="checkbox"/> 35-44 <input type="checkbox"/> 45-54 <input type="checkbox"/> 55+	
Peruskoulutus	<input type="checkbox"/> Ei ammattikoulutusta <input type="checkbox"/> Ammattiopisto/"konepajakoulu" <input type="checkbox"/> Ammattikurssi <input type="checkbox"/> Alin korkeaste (tekniikka) <input type="checkbox"/> AMK/Opisto <input type="checkbox"/> Yliopisto/teknillinen korkeakoulu <input type="checkbox"/> jokin muu mikä	
Henkilöstöryhmä	<input type="checkbox"/> Työntekijä <input type="checkbox"/> Toimihenkilö <input type="checkbox"/> Ylempi toimihenkilö <input type="checkbox"/> Ylin johto	
Yrityksen toimiala	<input type="checkbox"/> Elektroniikka- ja sähköteollisuus <input type="checkbox"/> Kone- ja metallituoteteollisuus <input type="checkbox"/> Metallien jalostus <input type="checkbox"/> Tietotekniikka-ala <input type="checkbox"/> Suunnittelu- ja konsulttiala	
Ammatti	Työntekijätehtävät <input type="checkbox"/> Automaatioasentaja <input type="checkbox"/> Datanomi <input type="checkbox"/> Elektroniikkaasentaja <input type="checkbox"/> ICT-asentaja <input type="checkbox"/> Koneasentaja <input type="checkbox"/> Koneistaja <input type="checkbox"/> Kunnossapitoasentaja <input type="checkbox"/> Hitsaaja <input type="checkbox"/> Levyseppä <input type="checkbox"/> Levyseppähitsaaja <input type="checkbox"/> Pintakäsittelijä <input type="checkbox"/> Sähköasentaja <input type="checkbox"/> Teräsrakentaja <input type="checkbox"/> Työvälinevalmistaja <input type="checkbox"/> jokin muu, mikä: _____	Toimihenkilötehtävät <input type="checkbox"/> Toimihenkilö <input type="checkbox"/> Asiantuntija tai erityisasiantuntija <input type="checkbox"/> Työnjohtaja <input type="checkbox"/> Keskijohto <input type="checkbox"/> Johto <input type="checkbox"/> Ylin johto <input type="checkbox"/> Jokin muu, mikä: _____  TYÖSUHTEEN KESTO: <input type="checkbox"/> Alle 5 vuotta <input type="checkbox"/> Yli 5 vuotta



## 1.TYÖHYVINVOINTI-INDEKSI:

Vastaa jokaiseen kysymykseen ympyröimällä se numero, joka vastaa parhaiten tilannettasi **tällä hetkellä**

### Terveys ja toimintakyky:

1. Minkälainen on terveydentilasi työsi kannalta?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Erittäin huono Erittäin hyvä

2. Minkälainen on toimintakykysi työsi kannalta?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Erittäin huono Erittäin hyvä

osa-alueen pistemäärä \_\_\_\_/2=

(laske luku mukaan työhyvinvointi-indeksiin)

### Osaaminen:

3. Minkälainen on ammatillinen osaamisesi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Erittäin huono Erittäin hyvä

4. Saatko riittävästi työsi tekemistä tukevaa koulutusta?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
En Täysin  
iäkseen riittävästi

5. Onko omassa työssäsi mahdollisuus oppia uusia asioita ja taitoja?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
En Täysin  
iäkseen riittävästi

osa-alueen pistemäärä \_\_\_\_/3=

(laske luku mukaan työhyvinvointi-indeksiin)

### Arvot, asenteet ja motivaatio:

6. Arvostetaanko sinua työpaikallasi?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ei iainkaan										Erittäin paljon

7. Luotatko työnantajaasi?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En iainkaan										Täysin

8. Oletko sitoutunut työhösi?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En iainkaan										Täysin

9. Oletko motivoitunut tekemään työtäsi?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En iainkaan										Täysin

10. Kohdellaanko sinua oikeudenmukaisesti työpaikallasi?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Täysin epä- oikeuden- mukaisesti										Täysin oikeuden- mukaisesti

osa-alueen pistemäärä \_\_\_\_/5=

(laske luku mukaan työhyvinvointi-indeksiin)



## Työn, työn organisointi, työyhteisö ja johtaminen:

11. Kuinka hyvin työsi on organisoitu?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Erittäin huonosti Erittäin hyvin

12. Saatko esimieheltäsi tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
En lainkaan Erittäin paljon

13. Saatko esimieheltäsi palautetta työsi suorittamisesta?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
En lainkaan Erittäin paljon

14. Saatko työtovereiltasi tukea hankalissa ja vaikeissa työtilanteissa?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
En lainkaan Erittäin paljon

osa-alueen pistemäärä \_\_\_\_/4=

(laske luku mukaan työhyvinvointi-indeksiin)

## Työ ja perhe-elämä:

15. Sopivatko nykyiset työaikajärjestelyt sinulle?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Erittäin huonosti Erittäin hyvin

16. Kuinka hyvin kykenet sovittamaan yhteen työsi ja perhe-elämäsi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Erittäin huonosti Erittäin hyvin

17. Onko sinulla riittävästi aikaa ja voimavaroja ystäville ja harrastuksillesi?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
Ei lainkaan Täysin riittävästi

osa-alueen pistemäärä \_\_\_\_/3=

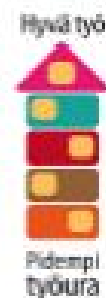
(laske luku mukaan työhyvinvointi-indeksiin)

TYÖHYVINVOINTI-indeksisi on:

\_\_\_\_/ 17 =

(laske yhteen kaikkien indeksia kerryttävien numeroarvojen summa)

Tulosasteikko kyselyn lopussa.



## 2. TYÖKYKYARVIO:

18. Vastaavatko työn vaatimukset voimavarojasi?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Erittäin huonosti										Erittäin hyvin

19. Minkä pistemäärän annat työkyvyillesi tällä hetkellä verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Olen työkyvytön										Työkyky parhaimmillaan

20. Millaiseksi arvioit työkykysi työsi ruumiillisten vaatimusten kannalta?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Erittäin huono										Erittäin hyvä

21. Millaiseksi arvioit työkykysi työsi henkisten vaatimusten kannalta?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Erittäin huono										Erittäin hyvä

22. Pystytkö työskentelemään nykyisissä tehtävissäsi terveytesi puolesta kahden vuoden kuluttua?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En pysty										Melko varmasti

23. Jaksatko työssäsi vanhuuseläkeikään saakka?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
En jaksa										Melko varmasti

osa-alueen pistemäärä \_\_\_\_/6=

= TYÖKYKYARVIOSI

Rakentava palautteesi yrityksesi projektiryhmälle:

---

---

---

Tulosasteikko on kaikilla tasoilla sama:

Pistemääräsi on:

Työhyvinvointisi / työkykyarviosi tällä alueella on:

alle 5  
5 – 6,9  
7 – 8,9  
9 – 10

huono  
kohtalainen  
hyvä  
erinomainen

Työhyvinvointi-indeksin laskentaohje:

Tulokset voidaan laskea kolmella tasolla

1. kunkin kysymyksen osalta

- a. Kysymyskohtainen numeroarvo on suoraan kysytyn asian taso.

2. Kunkin aihealueen osalta

- a. Jokaisen osa-alueen lopussa on kohta, johon tuloksen voi laskea. Vapaaseen ruutuun laitetaan osa-alueen vastausten numeroarvojen summa, joka jaetaan valmiiksi annetulla luvulla. Sinun on siis laskettava kysymysten numeroarvojen keskiarvo. Tulos kertoo osa-alueen tason.

3. Kokonaisuutena

Työhyvinvointi-indeksi:

- a. Kyselyn lopussa on kohta, johon voit laskea oman työhyvinvointi-indeksisi tason. Vapaaseen ruutuun laitetaan kysymysten numeroarvojen summa, joka jaetaan toisessa ruudussa olevalla luvulla. Siirrä ympyröidyistä kentistä luvut kyselyn loppuun. Tulos on työhyvinvointi-indeksisi.

Työkyky-arvio

- b. Työkyky-osa-alueen kysymysten numeroarvojen keskiarvo.

Työkykyyn liittyvät kysymykset eivät liity suoranaisesti Työkyky-talon kerroksiin. Säilyttääksemme vertailumahdollisuuden valtakunnallisiin työkyky-kyselyihin olemme erottaneet Työhyvinvointi-indeksin ja Työkyky-arvion toisistaan.

## Liite 2: Tutkimuksen aineistona olevan Hyvä työ -pidempi työura - työhyvinvointihankkeen vastaajien taustatietoja

Taulukko 15. Eri työntekijäryhmien jakauma.

Työntekijät	Toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt ja ylin johto
41,5 %	31 %	27,4 %
1560	1165	1030

Taulukko 16. Havaintoaineiston sukupuolijakauma

Mies	Nainen
76,1	23,9
2855	897

Taulukko 17. Havaintoaineiston ikäjakauma

Alle 25-vuotiaat	25-34-vuotiaat	35-44-vuotiaat	45-54-vuotiaat	Yli 55-vuotiaat
3,8 %	22,5 %	29,8 %	28 %	15,8 %
142	845	1119	1052	594